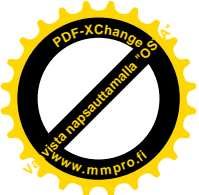
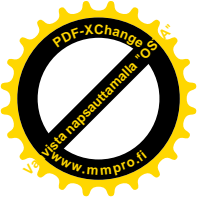
 <div> HELSINGIN YLIOPISTO HELSINGFORS UNIVERSITET UNIVERSITY OF HELSINKI </div>		
Tiedekunta/Osasto – Fakultet/Sektion – Faculty Valtiotieteellinen tiedekunta		Laitos – Institution – Department Sosiaalitieteiden laitos
Tekijä □ – Författare – Author Saila Ruuth		
Työn nimi – Arbetets titel – Title "Et miten tää systeemi toimii. Sitä ei missään kerrota." Itsensätöyllistäjien elämä ja eläketurva		
Oppiaine – Läroämne – Subject Yhteiskuntapolitiikka		
Työn laji – Arbetets art – Level Pro gradu -tutkielma	Aika – Datum – Month and year Marraskuu 2013	Sivumäärä – Sidoantal – Number of pages 84
Tiivistelmä – Referat – Abstract		
<p>Tutkielma käsittelee työelämän muutosta ja eläketurvan kehitystä itsensätöyllistämisen valossa. Työssä pyritään selvittämään, mitä itsensätöyllistäminen on ja miten sen voisi määritellä. Toiseksi tarkastellaan Suomen työeläkejärjestelmän toimivuutta ja mahdollisia kehitystarpeita itsensätöyllistämisen näkökulmasta.</p> <p>Itsensätöyllistäminen hahmotetaan osaksi kapitalismin, elinkeinorakenteen ja työn muutosta. Talouden vapautuminen ja globalisoituminen sekä tietotekniikan kehittyminen ovat mullistaneet tuotantoa ja työmarkkinoita. Samalla sekä työn teettämisen muodot että työprosessit ovat moninaistuneet. Niin sanottu normaalityö, täysipäiväinen työskentely toistaiseksi voimassaolevassa työsuhteessa, on haastettu monenlaisella epätyypilliseksi kutsutulla työllä, jolloin työn ja toimeentulon epävarmuus on lisääntynyt. Työprosesseja ei enää järjestetä tehdasmaisen mekaanisesti ja persoonattomasti vaan työssä esimerkiksi kommunikaatiotaidot ja muut henkilökohtaiset ominaisuudet korostuvat.</p> <p>Suomen työeläkejärjestelmää on kehitetty koko sen olemassaolon ajan aktiivisesti ja se ottaa jokseenkin kattavasti ja joustavasti huomioon työelämän muutokset. Vaikka työeläkejärjestelmä ja sen soveltamiskäytännöt pääosin rakentuvat työlaainsäädännössä määritellyn työsuhteen ja siitä johdetun yrittäjyyden määritelmille, on työeläkejärjestelmä joustavampi kuin esimerkiksi työttömyysturvajärjestelmä.</p> <p>Itsensätöyllistämistä tarkastellaan työprosessiteorian avulla. Työprosessiteoria pohjautuu Karl Marxin ajatteluun pääoman kasautumispyrkimyksistä sekä lisäarvon tuottamisesta palkkatyön avulla. Työprosessiteoria tarjoaa kontrollin ja vastarinnan käsitteet, joiden avulla aineistoa eritellään ja itsensätöyllistäminen pyritään asemoimaan perinteisten työmarkkinaposition, työntekijyyden ja yrittäjyyden, luomaan kehikkoon.</p> <p>Tutkimusaineisto koostuu viidestä teemahaastattelusta. Haastattelut löytyivät tutkijan omien sosiaalisten verkostojen avulla ja haastattelut toteutettiin kahdessa osassa muutaman vuoden välein. Haastattelukysymykset sekä analyysi rakentuivat teoriasidonnaisesti tai -ohjaavasti.</p> <p>Aineiston perusteella saattoi havaita, että itsensätöyllistäminen, esimerkiksi yksinyrittäjyys ja työn teettäminen toimeksiantosuhteissa, on työn ostajalle edullisempaa kuin työsuhteen työvoiman käyttö. Työnsuorittajalle, itsensätöyllistäjälle, työskentely tarjoaa vapautta mutta yritysmuotoineen työskentely ei vaikuta tarjoavan aitoa mahdollisuutta voiton tekemiseen. Työn ostajat eivät pysty kontrolloimaan itsensätöyllistäjien työprosessia kuten palkkatyösuhteisten työntekijöiden, mutta etenkin jatkuvan tavoitettavuuden ja joustavuuden vaatimus levittää työn koko elämään ja on nähtävissä kontrollin keinona.</p> <p>Itsensätöyllistäjien vastarinnan keinot ovat rajoitetummat kuin työntekijöillä, sillä varsinkin perinteiset institutionaaliset järjestelmät, esimerkiksi ammattiliitot, eivät jousta työntekijyyden ja yrittäjyyden välimaastossa olevien tai työmarkkina-asemasta toiseen siirtyvien itsensätöyllistäjien tarpeisiin.</p> <p>Työeläkkeen kartuttamisen suurimmat haasteet aiheutuvat sosiaaliturva- ja verotusjärjestelmän monimutkaisuudesta. itsensätöyllistäjille jää huomattava vastuu valvoa ja huolehtia oman eläketurvansa karttumisesta kulloinkin oikean eläkelain piirissä, mutta tiedot, taidot ja mahdollisuudet kantaa vastuuta eivät välttämättä ole erityisen hyvät.</p> <p>Itsensätöyllistäjyys ei ole selvärajainen työmarkkinaposition vaan ennemminkin ilmiö, joka haastaa työlaainsäädännössä rakennetun työntekijä-yrittäjä-dikotomian sekä siihen perustuvat sosiaaliturvajärjestelmät. Se myös patistaa tarkastelemaan yrittäjien välisiä valtahierarkioita ja niistä aiheutuvia seurauksia yksilöiden toimeentulomahdollisuuksiin.</p>		
Avainsanat – Nyckelord – Keywords itsensätöyllistäminen työmarkkina-asema työelämä työprosessit eläkepolitiikka sosiaaliturva		



"Et miten tää systeemi toimii. Sitä ei missään kerrota."

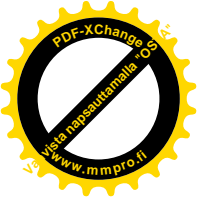
Itsensätyöllistäjien elämä ja eläketurva

Saila Ruuth
Helsingin yliopisto
Valtiotieteellinen tiedekunta
Yhteiskuntapolitiikka
Pro gradu -tutkielma
Marraskuu 2013



Sisälllys

1 JOHDANTO	1
2 KESKUSTELU TYÖN MUUTOKSESTA	5
2.1 Kapitalismin muutos	6
2.2 Työn muutos.....	7
2.2.1 Koko elämään levittäytyvä tietotyö	8
2.2.2 Työn feminisoituminen	9
2.2.3 Prekarisoitumisen ja henkilökohtaistumisen yhteenkietoutuminen	10
3 ELÄKEJÄRJESTELMÄN MUUTOS	12
3.1 Työeläkejärjestelmän kehitys	13
3.2 Työeläkejärjestelmä ja työn muutos	16
4 TYÖNTEKIJÄT, YRITTÄJÄT JA VÄLIMAASTO	21
4.1 Työsuhteinen työ	22
4.2 Yrittäjyys	23
4.3 Termien määritelmiä	25
4.4 Rajanveto työsuhteen ja yrittäjyyden välillä	29
4.4.1 Rajanveto eläkevakuuttamisessa	29
4.4.2 Rajanveto työttömyysturvassa	31
5 ITSENSÄTYÖLLISTÄMINEN TYÖPROSESSITEORIASSA	34
5.1 Pääoman kasautuminen ja kontrolli	34
5.2 Kontrolli ja vastarinta	35
6 TUTKIMUSASETELMA JA METODOLOGIA	38
7 AINEISTON ANALYYSI	42
7.1 Anne	42
7.2 Petri	47
7.3 Minna.....	50
7.4 Kimmo	56
7.5 Mikko	60
8 TULKINTA	65
8.1 Mitä itsensätyöllistäminen on? Miten sen voi määritellä?	65
8.2 Itsensätyöllistäjien eläketurva.....	70
9 LOPUKSI	74
KIRJALLISUUS.....	78



1 JOHDANTO

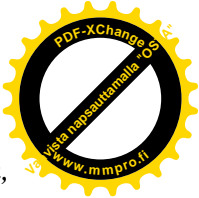
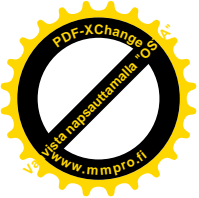
Viimeisinä vuosikymmeninä on puhuttu paljon työelämän muutoksesta. Siinä vaiheessa, kun itse aloin seurata keskustelua kymmenisen vuotta sitten, puhuttiin epätyypillisistä työsuhteista, epävarmuudesta, työn huononemisesta, postfordistisesta työstä sekä hieman myöhemmin prekarisaatiosta.

Konkreettisemmin törmäsin työn muutokseen työskennellessäni eläkevakuutusyhtiössä, jossa päähkäiltiin lyhyiden työsuhteiden vakuuttamisen kanssa. Suomalaiseen työeläkejärjestelmään on tehty vuosikymmenten saatossa lukuisia muutoksia ja korjausliikkeitä, jotta kaikki työsuhdemuodot saataisiin eläkevakuuttamisen piiriin. Lopputuloksena työeläkejärjestelmä oli vuosituhanen vaihteessa toivottoman sekava sekä kaikesta yrityksestä huolimatta aukkoinen.

Vuoden 2005 suuressa kokonaisuudistuksessa eri työeläkelait yhdistettiin ja aukkoisuutta saatiin selkeästi vähennettyä mutta nimenomaan työsuhteisen työn osalta. Sen sijaan "aukko" työsuhteisen työn ja yrittäjänä tehdyn työn välillä alkoi käydä ilmeiseksi, kun julkiseen keskusteluun nousivat freelancereiden, yksinyrittäjien, apurahansaajien sekä monenlaisten keikkatyöläisten vaikeudet päästä sosiaaliturvan piiriin. Alettiin puhua itsensä työllistämistä ja asia kirjattiin jopa pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen hallitusohjelmaan (2011): "Erikseen selvitetään työsuhteen ja yrittäjyyden välimaastossa olevan itsensä työllistämisen ongelmakohdat sosiaalivakuutus- ja työlainsäädännössä."

Lähes jokaisesta valtakunnan päälehdessä ja ammattiliittojen lehdestä löytää nykyisellään kolumnin tai kaksi, joissa käsitellään itsensä työllistämistä. Lisääntyvää huomiota itsensä työllistäjien asema sai reilu vuosi sitten, kun hallitusohjelman mukainen Työ- ja elinkeinoministeriön niin sanottu Trendityöryhmä julkaisi raporttinsa työn käyttötapojen ja tekemisen muutostrendeistä. Itsensä työllistäjistä kirjoitettiin sen seurauksena muun muassa Kalevan (15.5.2012) kolumnissa:

"Sosiaalinen turvaverkko pitää paremmin vakituisessa työsuhteessa olevan kuin pätkätyöntekijän, projektityöntekijän, itsenäisen ammatinharjoittajan, freelancerin tai yksinyrittäjän alla. Vakituisessa työsuhteessa on turvallisempaa sairastua, perustaa perhe, opiskella."



Kasvanut joukko työntekijöitä sijoittuu työsuhteen ja yrittäjyyden välimaastoon, itsensä työllistäjiksi. He ovat päätyneet yrittäjän asemaan erinäisistä syistä, esimerkiksi entisen työnantajansa aloitteesta, myymään ammattitaitoaan yhdelle tai useammalle toimeksiantajalle."

Turun Sanomien (3.6.2012) kolumnissa puitiin samoja ongelmia:

"Itsensä työllistävä ei siis voi sairastaa eikä joutua myöskään työttömäksi, koska yritykset maksavat palkan sijaan palkkioita. Itsensä työllistävää eivät koske työehtosopimuksen vähimmäispalkat, työajat, ylityö- tai irtisanomiskorvaukset, työterveyshuolto, työnantajan maksamat eläkemaksut, lomat ja vanhempainrahat. Itsensä työllistävä maksaa myös työtilat ja -välineet.

Itsensä työllistävän yrittäjästatus tuottaa ongelmia myös työneuvotteluissa. Itsensä työllistävien järjestöt ja liitot eivät voi neuvotella alakohtaisia raamisopimuksia, koska ne tulkitaan kilpailua rajoittavaksi kartellitoiminnaksi.

Helsingin Sanomien (5.6.2012) kolumnissa itsensä työllistäjien asiaa käsiteltiin tämänkin työn näkökulmasta keskeisellä tavalla:

"Tämä on tavallinen tarina Suomenmaan jokaisessa yrittäjien tai freelancereiden neuvontapuhelimessa joka ikisenä päivänä. Kampaaja, kaivinkoneyrittäjä, valokuvaaja tai konsultti soittaa itku kurkussa ja kertoo joutuneensa vaikeuksiin.

Yleensä kyseessä on aivan tavallinen sairausloma. Jalka on katkennut, tai rinnasta on löytynyt kyhmy. Eläkemaksua on tullut maksettua liian vähän, ja sairauspäiväraha on siksi vain parisataa euroa kuussa. Laskut ovat menossa ulosottoon.

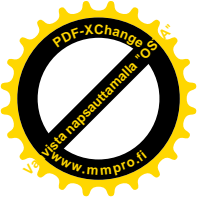
Osa itsensä työllistäjistä on aitoja yrittäjiä, jotka ovat hoitaneet asiansa mallikkaasti. Kasvava ryhmä ovat kuitenkin erilaiset pakkoyrittäjät tai haparoivat untuvikot, jotka eivät itsekään tiedä, mitä ovat.

He ovat ajautuneet epämääräiseen rooliinsa, koska työelämä on muuttunut. Palkkatyön ja yrittäjänä toimimisen raja on monella alalla hämärtynyt. Esimerkiksi kodinhoitajat, kauppojen tuotekonsulentit, toimittajat ja it-osaajat hoitavat yhä useammin erilaisia lyhyitä palkkiopohjaisia toimeksiantoja."

Etelä-Suomen Sanomissa (17.8.2012) muistettiin itsensä työllistäjiä pääkirjoituksessa:

"Pätkätöiden ja vuokratyön rinnalle ovat viime vuosina nousseet erityisesti itsensä työllistäjät. Heitä katsotaan olevan Suomessa jo vähintään 160 000. Toiminimen tai osakeyhtiön on helpompi saada töitä kuin verokortilla tekevän työntekijän.

Tyypillinen itsensä työllistäjä on luovan alan ammattilainen kuten muusikko, toimittaja tai näyttelijä. Nyt heitä on entistä enemmän muillakin aloilla, erityisesti hyvinvointialoilla sekä rakennusosalalla. Monet fysioterapeutit, parturit, kosmetologit, personal trainerit ja kirvesmiehet ovat panneet pystyyn oman toiminimen."



Julkisessa keskustelussa piirtyvä kuva itsensäyöllistämisestä on hieman epämääräinen. Toisaalta sanotaan, että se on jotain uutta yrittäjyyden ja työntekijyyden välimaastossa mutta toisaalta sanotaan, että se on yrittäjyyttä, toiminimen perustamista ja yrittäjäriskin ottamista. Myös arviot itsensäyöllistäjien määrästä vaihtelevat sen mukaan, missä asemissa olevat lasketaan itsensäyöllistäjiksi. TEM:n Trendityöryhmän (TEM 2012) väliraportissa mainitaan, että ammatinharjoittajia ja freelancereita lasketaan olevan melkein 35 000 ja verottaja myönsi 50 000 freelancer-verokorttia vuonna 2009. Kun mukaan lasketaan kaikki yksinyrittäjät, päästään vuoden 2011 Työvoimatutkimuksen mukaan noin 150 000 henkilöön.

Onko itsensäyöllistämisessä siis kyse vain yksinyrittäjyyden lisääntymisestä vai onko itsensäyöllistäminen jotain muuta? Onko kyse jostain aidosti uudesta asemasta työmarkkinoilla vai yrittäjistä, jotka eivät pysty hinnoittelemaan työtään tarpeeksi hyvin? Mitä lopulta tarkoittaa se, että on työsuhteen ja yrittäjyyden välimaastossa ja miten tämän välimaaston voi määritellä ja paikantaa? Onko itsensäyöllistäminen vain kattokäsite erilaisille aiemmin määritellyille työn teettämisen tavoille ja uusi sana jollekin vanhalle, vai sisältyykö siihen jotain uutta, mitä ei ole aiemmin tunnistettu tai ollut?

Tässä työssä on kaksi punaista lankaa: työn muutos, ja itsensäyöllistäminen yhtenä viimeisimpinä työn muutoksen trendeistä, sekä itsensäyöllistäjien eläketurvan järjestäminen. Pyrkimykseni on löytää itsensäyöllistäjän käsitteelle paikka, sisältö ja merkitys. Tavoitteena on myös ymmärtää, mistä työn teettämisen muuttuvat tavat kumpuavat. Tietämällä, mitä itsensäyöllistäjä on, pääsemme tarkastelemaan itsensäyöllistäjien eläketurvan järjestämistä. Tarkastelen sitä, mitä seurauksia työn teettämisen muuttuvilla tavoilla on erityisesti työeläkkeen kertymisen näkökulmasta.

Edellä esitetyn mukaisesti tutkimuskysymykset ovat:

1. Mitä itsensäyöllistäminen on? Miten itsensäyöllistämisen voi määritellä?
2. Miten Suomen työeläkejärjestelmä vastaa työn muutoksen luomiin haasteisiin? Miten itsensäyöllistäjien eläketurva järjestyy?

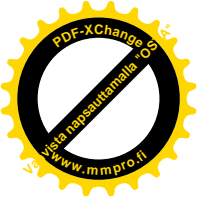
Käytän tekstissä muotoa *itsensäyöllistäjä* vaikka usein kirjoitetaan myös erikseen muodossa *itsensä työllistäjä*. Lisäksi puhun tekstissäni *työnsuorittajista* (kts. myös



esim. Sievänen 2001, Suoranta & Anttila 2010, TEM 2012) tehdäkseni selkeän eron *työntekijään*, joka on vakiintunut tarkoittamaan palkkatyösuhteessa työskentelevää henkilöä. Vastaavan eron teen tekstissäni käytetyn *työn ostajan* sekä *työnantajan* välillä.

Tutkielmani jakaantuu kahdeksaan varsinaiseen lukuun. Luvussa kaksi luon yleisen katsauksen erilaisiin tapoihin ja näkökulmiin hahmottaa työn muutosta. Luvussa kolme esittelen suomalaisen työeläkejärjestelmän kehitystä ja työn muutoksesta aiheutuneita työeläkejärjestelmän uudistuksia. Luvussa neljä paneudun tarkemmin siihen, mitä itsensäyöllistäminen on, millä muilla käsitteillä aihepiirin ympärillä operoidaan ja millaisista työsuhteisen työn ja yrittäjyyden rajapinnoista itsensäyöllistäminen syntyy.

Luvussa viisi esittelen aineiston analyysissa käytetyn teoreettisen viitekehyksen. Tarkastelen itsensäyöllistämistä työprosessiteorian ja kapitalismia koskevan ymmärryksen valossa. Luvussa kuusi esittelen käytetyn tutkimusmetodin sekä aineiston. Työtä varten tein viisi teemahaastattelua, joita eritellään teoreettisesta viitekehyksestä käsin. Luvussa seitsemän analysoin aineistoa ja luvussa kahdeksan esittelen aineiston analyysista vedettävät johtopäätöksiä. Luvussa yhdeksän luon vielä katseen tulevaan ja erilaisiin esitettyihin ratkaisumalleihin.



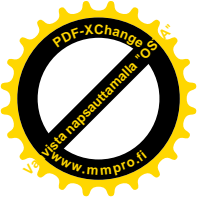
2 KESKUSTELU TYÖN MUUTOKSESTA

Työn muutoksesta on keskusteltu runsaasti eri tieteenaloilla ja eri lähtökohdista viimeistään 1960- ja 70-lukujen taitteesta lähtien. 1960-luvun lopun liikehdintä, 1970-luvun alun öljykriisi, sitä seurannut talouslama ja joukkotyöttömyys sekä 1980-luvun talouden globalisoituminen ja markkinoiden sääntelyn vähentäminen ovat kaikki osa muutosta, jota on kuvattu esimerkiksi siirtymäksi fordistisesta, modernista tai teollisesta yhteiskuntajärjestelmästä postfordistiseen, postmoderniin tai jälkiteolliseen järjestelmään tai -kapitalismiin (Julkunen 2008a, 19, 81, 87) tai toiseen moderniin (Beck 2000, 160).

Samaan aikaan kapitalismin muutoksen, markkinakilpailua koventaneen uusliberalistisen käänteen, kanssa on tapahtunut tuotanto- ja elinkeinorakenteen muutos. Puhutaan teollisen tai palveluyhteiskunnan muuttumisesta kohti tieto- tai informaatioyhteiskuntaa (Blom et al. 2001, 15) tai siirtymästä massatuotannosta joustavan työn aikaan (Kasvio 1994, 24).

Käsi kädessä kapitalismin ja elinkeinorakenteen muutoksen kanssa paineet työmarkkinoiden rakenteiden ja toimintatapojen muutoksiin ovat kasvaneet. Pääoman vapaan liikkuvuuden myötä työmarkkinoita alettiin pitää joustamattomina ja jäykkinä. Joustavuuden nimissä työntekijöiltä alettiin vaatia muun muassa palkkajoustoja, työaikajoustoja sekä joustavuutta sopeutua uusiin työtehtäviin ja tuotantoprosesseihin (Julkunen 2008a, 106-107). Näin myös työn muodot, työn teettämisen tavat, alkoivat muuttua. Paljon on kirjoitettu muun muassa työsuhteiden epätyypillistymisestä (esim. Julkunen 2008a, 108-111), työn huonontumisesta (esim. Siltala 2004; 2007) sekä prekarisoitumisesta (esim. Vähämäki 2007).

Kapitalismin, elinkeinorakenteen, työmarkkinoiden ja työn teettämisen tapojen muutoksen myötä myös työ itsessään alkoi muuttua luonteeltaan. Julkunen (1987) mukaan keskustelussa työprosessien ja työn sisällön muutoksesta oli 1960-luvun puolivälistä 1970-luvun puoliväliin asti vallalla niin sanottu työn humanisointiaalto. Etenkin teollisuustyön sisältöjä ja prosesseja pyrittiin kehittämään inhimillisempään suuntaan (Julkunen 1987, 11-12). Lisäksi on puhuttu esimerkiksi työn feminisoitumisesta ja affektoitumisesta (esim. Jokinen 2005) sekä työn yksilöllistymisestä ja henkilökohtaistumisesta (esim. Mäkinen 2012). Työn muutokseen



on liitetty myös esimerkiksi jaksamis- ja mielenterveysongelmien lisääntyminen (esim. Julkunen 2008a).

On rakennettu dikotomia vanhan ja uuden työn, talouden ja kapitalismin välille (esim. Jakonen et al. 2006 ja Sennet 2002; 2007). Julkunen (2008a, 19) listaa erilaisista keskusteluista löytyviä vanhan ja uuden vastakkainasetteluja 26 käsiteparin verran. Julkunen (2008, 20) oma tulkinta kuitenkin on, että työ ei nykypäivänä ole uutta tai vanhaa vaan "hybridi ja mosaiikki" eli paikoittain vaihteleva sekoitus uuden ja vanhan työn ominaisuuksia ja piirteitä. Samoin Mäkinen (2012, 117) huomauttaa, ettei kaikki "vanha" työ ollut objektivoitua ja persoonatonta tehdastyötä.

Suomessa lopulliseksi taitekohdaksi "vanhan" ja "uuden" talouden välillä pidetään useimmiten 1990-luvun suurta talouslamaa, jonka sanotaan tuhonneen lukuisia yrityksiä ja työpaikkoja tehden näin tilaa tai suorastaan pakottaen etsimään uusia tapoja tuottaa lisäarvoa ja kilpailuetua (Julkunen 2008a, 14; Blom et al. 2001, 15). Suomessa puhe työn muutoksesta tai kriisistä on myös tapahtunut yhtäaikaan ja kietoutuen puheeseen hyvinvointivaltion kriisistä (Helne & Lattu 2006, 19).

Etenkin läntisen Euroopan maissa massatyöttömyys on muuttunut pysyväksi rakennetyöttömyydeksi (Julkunen 2008a, 111). Työllisyyskriisien alkuaikoina puhuttiin, että länsimaat ovat siirtymässä työyhteiskunnasta uuteen vapaa-ajan yhteiskuntaan, jossa työ ei enää määritä ihmisten identiteettiä ja yhteiskunnallista asemaa (Holvas & Vähämäki 2005, 35). Myöhemmin on kuitenkin väitetty, että työ on tullut jopa aiempaa keskeisemmäksi elämää sääteleväksi tekijäksi (mt. 2005, 37).

2.1 Kapitalismin muutos

Työn muutos liitetään monesti kapitalismin muutokseen tai yhteiskunnan yleiseen modernisaatiokehitykseen. Esimerkiksi Richard Sennetin (2002) mukaan kapitalismin muuttuu, sillä kärsimättömät pääomat ja kuluttajat hakevat jatkuvasti nopeampia voittoja ja kiivaammin uudistuvia trendejä ja lyhentävät näin yhteiskunnan ja työelämän aikajännettä. Sennetin (2002) mukaan työelämän muutos (eli "uusi talous") on saanut alkunsa globaalien markkinoiden ja uuden teknologian leviämisestä.



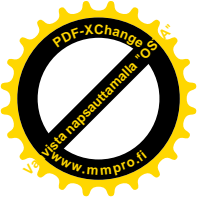
Myös Beck (2000, 162) asettaa työn muutoksen osaksi talouden muutosta ja sitä, miten uusi informaatioteknologia on tehnyt mahdolliseksi globaalit tuotantomuodot ja globaalit markkinat. Tässä uudessa globaalissa ajassa tayloristinen ja hierarkkinen standardisoitu massatuotanto on niin jäykkää ja joustamatonta, että se estää pääomien tehokkaan käyttämisen ja nostaa tuotannon kustannukset korkeiksi. Toisaalta Beck (2000) on kuitenkin sitä mieltä, että teollisuusyhteiskunnassa vallinnut konsensus työvoiman käytölle ja työläisten "itsestäänselvä valmius alistaa omat toiveet, luovat intressit ja elämäntarpeet yhtenäisille työsuhteiden säännöille" haastettiin nimenomaan yksilöiden taholta.

Vastaavalla tavalla myös esimerkiksi tietotyön osuuskunta General Intellect (2008, 24-25) näkee, että muutos ei ole syntynyt yksinomaan fordistisen talouden tai kapitalismin kriisistä, vaan muutosta ovat vauhdittaneet työläiset itse hakeutumalla koulutuksen avulla pois fordistisen ajan yksitoikkaisista toistotöistä sisällöllisempiin ja yksilöllisempiin töihin. Kapitalismin ja yhteiskunnan muutoksen ilmentymänä on joka tapauksessa teollisen yhteiskunnan instituutioiden, kuten täysipäiväisen ja vakituisen työsuhteen murtuminen (Julkunen 2004, 13).

2.2 Työn muutos

Fordistisen ajan palkkatyöyhteiskunnassa työn normiksi muodostui niin sanottu normaalityö tai normalisoitu palkkatyö. Normaalityöaika tarkoittaa kollektiivisesti sovittua ja säänneltyä, toistuvaa ja yhtenäistä työaika. Normaalityötä on täysipäiväinen työskentely yhden työnantajan palveluksessa toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. Poikkeamia normaalityöstä ovat esimerkiksi osa-aikatyö, vuoro-, ilta-, yö- ja viikonlopputyö, etätyö, itsensätyöllistäminen, määräaikaistyö sekä työskentely usealle työnantajalle. (Julkunen 2008a.)

Teollisessa yhteiskunnassa työtä tehtiin selkeästi eriytyneissä ja kullekin työlle luonteenomaisessa tilassa – pelloilla, tehtaissa, toimistoissa – ja työn vaatima osaaminen oli opittavissa koulutuksella ja se näkyi itse työtehtävän suorittamisessa (Vähämäki 2004, 16-17). ”Teollisen yhteiskunnan fordistisen organisaation keskiössä oli tehdas, energiaa vaativa raaka-aineiden muokkaaminen ja aineelliset tuotteet” (Holvas & Vähämäki 2005, 41). Tehdastyössä tekijältä ei odotettu yksilöllisyyttä ja persoonan likoon laittamista vaan suorastaan päinvastaisesti. Työprosessi liukuihinnalla



paloiteltiin äärimmäistä tehokkuutta tavoitellen ja jokaisella oli prosessissa selkeä ja pysyvä paikkansa (mt. 2005, 42).

Jatkuvaan talouden ja kulutustavaroiden kysynnän kasvuun perustuvan talouden ajaututtua kriisiin teollinen työ erityisine luonteenpiirteineen alkoi muuttaa muotoaan samalla kun koko elinkeinorakenne muuttui. Uusilla aloilla, palvelu- ja tietoaloilla työ ei ollut enää samanlaista tayloristisen tehokkaasti järjestettyä mekaanista suorittamista.

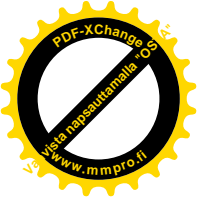
2.2.1 Koko elämään levittäytyvä tietotyö

Muuttunutta työtä on usein kuvattu käsitteellä tietotyö, jolla alkuun korostettiin uuden tietotekniikan käyttöä sekä tiedon hankkimisen, prosessoinnin ja tuottamisen kasvanutta roolia työn sisällössä. 2000-luvun vaihteessa keskustelua tietotyöstä vieläpä siivitti käynnissä ollut mediahype ja it-huuma. Esimerkiksi Sitralla oli vuonna 2003 käynnissä Tietointensiivisen työn kärkihanke (Julkunen 2004, 14). Hankkeessa tietotyö määriteltiin seuraavasti:

”Työtehtävät, joissa korostuvat tiedon vastaanottamiseen, käsittelyyn ja uuden tiedon tuottamiseen liittyvät työn vaatimukset. Käytännössä tietointensiivistä työtä tehdään käyttäen hyväksi modernia tieto- ja viestintäteknologiaa. Työn sujumiselle on ominaista monipuolinen osaaminen sekä yksittäisten työntekijöiden, työryhmien että työorganisaatioiden tasolla.” (Julkunen 2004, 66.)

Näin määriteltyä tietotyötä on empiirisesti tutkittu muun muassa keskittymällä hyvin koulutettujen, keskiluokkaisten tietotyöntekijöiden venyviin työpäiviin, ylitöiden tekemiseen korvauksetta ja työn leviämiseen vapaa-ajalle (Julkunen 2004, 14). Uuden työn tekijänä pidettiin hyvin kouluttautunutta ekspertti-ihmistä, joka hallitsee uusimman tietotekniikan koukerot (Konttinen 1998). Richard Florida (2005) ylisti näitä työilleen heittäytyviä ja omistautuvia tietotyöläisiä puhumalla luovasta luokasta.

Laajemmin ajateltuna tietotyö ei kuitenkaan tarkoita vain tietotekniikan hallintaan tai tiedon käsittelyyn keskittyvää työtä. Entistä useampi työ perustuu ihmisen sosiaalisille suhteille, joustavuudelle, oppimiskyvyille, kommunikaatiotaidoille, persoonallisuudelle ja muille henkilökohtaisille ominaisuuksille, joita ihminen kehittää kaiken aikaa. Työssä ei ole enää oleellista jonkin yksilöitävän prosessin tai opetettavan taidon osaaminen



vaan ihmisen koko persoonallisuus. Kun kaikki elämän aikana karttuneet tiedot, taidot ja kontaktiverkostot ovat osa ammattitaitoa, tulee työstä itseilmaisun tapa ja on vaikea vetää rajaa työ- ja vapaa-ajan välille (Vähämäki 2004, 17-18). Työtä ei enää pysty erottamaan sen tekijästä.

Nykyisellään tietotyöksi voidaankin kutsua kaikkea sellaista, jossa työn tuote ei ole materiaallinen, esimerkiksi hoiva- ja palvelutöitä, tai jossa materiaalliseen muotoon pakattu *tieto* on taloudellisen tuoton varsinainen lähde, kuten tietokoneohjelmissa tai lääkkeissä (Vähämäki 2004, 19). Länsimaissa entistä useammat tekevät tietotyötä, esimerkiksi asiakaspalvelua, tiedon tuottamista tai uuden ideoimista ja kehittämistä yhdessä muun tiimin kanssa. Työ on interaktiivista ja kognitiivista (mt. 2004, 20).

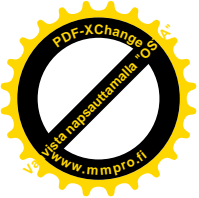
Vaikka hyvin erilaisia tehtäviä tehdään ulkoa katsellen tismalleen samoilla välineillä ja metodeilla, tietokoneilla, kokoustamalla ja jatkuvasti kommunikoimalla, niin siitä huolimatta jokaisen työläisen tiedot, taidot ja kokemukset ovat uniikit ja menestys eri tehtävissä riippuukin enemmän henkilökohtaisista ominaisuuksista kuin työvälineiden käyttötaidoista (Vähämäki 2004, 16).

Muuttunut työ onkin henkilökohtaisempaa ja yksilöllisempää kuin teollisuusajan suorittava työ (Julkunen 2004, 74). Yhä useamman työntekijän täytyy luoda itse oman työnsä sisältö sekä jatkuvasti osoittaa tarpeellisuutensa ja tuloksellisuutensa. Tämä osaltaan vaikuttaa myös siihen, että työ pääsee karkaamaan koko elämään (Julkunen 2004, 31).

2.2.2 Työn feminisoituminen

Toinen tapa tarkastella työn muutosta sekä työn muodon että laadun kietoutumista toisiinsa on Eeva Jokisen (2005) kuvaus työn feminisoitumisesta. Jokisen (2005, 82-83) mukaan työn feminisoitumisen merkitys on vaihteittain muuttunut tai laajentunut.

Alkuun se tarkoitti epätyypillisten työsuhteiden lisääntymistä, sillä epätyypillisiksi laskettuja pätkä- ja osa-aikatöitä pidetään nimenomaan naisten töinä. Sen jälkeen työn feminisoituminen laajeni tarkoittamaan myös sitä, että naiset ovat siirtyneet miesvaltaisille aloille ja ammatteihin. Lopulta työn feminisoituminen tarkoitti sitä, että työelämässä kaivataan entistä enemmän ominaisuuksia, joita on pidetty naisellisina tai naisille luonnollisina, esimerkiksi kykyä ja taipumusta palvella, miellyttää, neuvotella,



muuntautua ja olla viehättävä. (Jokinen 2005.) Naisilta näitä ominaisuuksia oletetaan itsestään selvästi, minkä takia niistä ei tarvitse naiselle erikseen maksaa hyvänä palkkana, kun taas miehille nämä ominaisuudet ovat erityistä osaamista, mistä voidaan palkita palkalla.

Jokinen (2005, 83) kuvaa työn feminisoitumista myös väittämällä, että työelämän käytännöt ovat "kotitöistyneet". Työ on itse asiassa tullut samanlaiseksi kuin kotiäidin arki. Myös Beck (2000, 158) puhuu työn feminisaatiosta esittämällä, että olemme siirtyneet *hauraan* täystyöllisyyden aikaan, jossa työskennellään yhdessä paikassa mutta tehdään useampaa kuin yhtä työtä, "kuten naiset ovat tehneet maailman sivu".

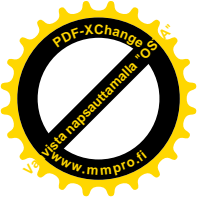
2.2.3 Prekarisoitumisen ja henkilökohtaistumisen yhteenkietoutuminen

Samalla kun työ on luonteeltaan muuttunut laajasti käsitetyksi tietotyöksi ja työntekijä myy työn ostajalle koko persoonansa, myös työn teettämisen muodot ovat muuttuneet moninaisemmiksi ja sen myötä toimeentulo epäpysyvämmäksi (Holvas & Vähämäki 2005, 16-17).

Julkisessa keskustelussa työn teettämisen tapojen muutos on käsitetty herkästi vain pätkä- tai epätyypillisten töiden lisääntymiseksi. Kuitenkin edellä saatettiin huomata, että työn muutoksen hahmottelut piirtävät esiin epätyypillisten työsuhteiden lisääntymistä laajemman ilmiön. Monipuolisempien näkökulmien esiintuomiseksi niin sanotut uuden työn teoreetikot ovatkin lanseeranneet prekaariuden käsitteen julkiseen keskusteluun (esim. Jakonen et al. 2006; Nuorisotutkimusverkosto 2006).

Sana ”prekaari” juontaa juurensa latinankielen sanasta precario, jolla kuvataan muun muassa epävarmuutta, epävakautta, liikkuvuutta, muuttuvuutta, väliaikaisuutta, hetkellisyyttä ja peruutettavissa olevaa (Korhonen et al. 2006, 378). Työelämän prekarisoitumista Jukka Peltokoski (2006, 21) kuvailee näin:

”Epätyypilliset työsuhteet tyypillistyvät, tilapäisyydet ja sijaisuudet muuttuvat pysyviksi. Vakituksia työtehtäviä teetetään määräaikaikaisina töinä. Urakka- ja tilaustöiden yleistyminen tekee työn tarpeesta vain hetkittäistä. Työn, työttömyyden ja kouluttautumisen väliset elämäntilanteet limittyvät. Pienyrittäjyyden sekä itsensä työllistämisen monet muodot – kuten toiminimet, vapaat ammatinharjoittajat, kolmannen sektorin yritykset sekä apurahoilla ja muilla projektirahoituksilla toimivat itselliset ”työntekijäyrittäjät” – muodostavat nopeasti kasvavan joukon, johon lisäksi alkaa kohdistua merkittäviä taloudellisen kehityskyvyn odotuksia.”



Prekarisoituvaa elämää elävät ihmiset, prekaarit, ovat ”rajoiltaan epämääräinen luokka” eli prekariaatti. Prekaarit ovat työvoimaa, ”joka kokee nykyisen palkkatyöyhteiskunnan puitteissa jatkuvaa epävarmuutta oikeuksista, toimeentulosta ja tulevaisuudesta”. (Korhonen et al. 2006, 379-380.)

Uuden työn teoreetikot eivät kuitenkaan pidä työn muutosta yksinomaan negatiivisena asiana. Erilaisten työsuhdemuotojen, itsensä työllistämisen ja yrittäjyyden nähdään sisältävän myös paljon sellaista vapautta ja itsemääräämisoikeutta, mitä ei perinteisessä kahdeksasta neljään -työssä ole. ”On vakava virhe ajatella, että prekariaatti kaipaisi ennen kaikkea lisää ja pidempiaikaisia töitä. Kyse on ennemminkin palkkatyön enemmistömallista vapautumisesta” (Peltokoski 2006, 21). Myös Eeva Jokinen (2006, 170) kuvaa artikkelissaan, kuinka esimerkiksi monet yhtäaikaan kotona lapsia hoitavat ja prekaaria työtä tekevät naiset kokevat ratkaisun olevan ihanteellinen tapa sovittaa yhteen työ- ja perhe-elämä.

Työn prekarisoituminen on sukua myös ajatukselle työn projekteistumisesta. Työ koostuu monesta palasta kuin tilkkutäkki, aina aloitetaan alusta, kun uusi projekti alkaa eikä töitä välttämättä koskaan ehdi tehdä valmiiksi asti (Siltala 2004, 247-256; Sennet 2002, 23). Jussi Vähämäki (2004) on kiteyttänyt: ”on oltava kiinnostunut kaikesta sitoutumatta mihinkään liian pitkäksi aikaa”. Eeva Jokinen (2005, 70) on kuvannut samaa asiaa:

”Työstä on tullut rajatonta ja loputonta. Tässä on suuri ero teollisen yhteiskunnan tyyppityöhön: teollinen työ näyttää ulospäin eriytyneeltä mutta oli sisällöltään persoonatonta. Uudessa työssä kuva on päinvastainen, sillä kaikki näyttää samalta (”värkätään” tietokoneen kanssa, kuten yksi haastateltu kuvasi), mutta työ on sisällöltään erikoistunutta ja yhteismitatonta, persoonallista. Teollinen työ piti tehdä yleisten normien mukaan, uusi työ luovasti, joustavasti ja yksilöllisesti.”

Työn luonteen ja muodon muutoksesta seuraa osin samoja lopputuloksia. Siinä missä työ levittäytyy koko elämään, myös pätkätyöläinen, harjoittelija ja freelancer ovat jatkuvasti töissä, sillä silloinkin kun töitä ei varsinaisesti ole, niitä etsitään (Holvas & Vähämäki, 2005, 24). Holvas ja Vähämäki (2005, 31-33) esittävätkin, että pitäisi luopua käsitteestä työtön, sillä käytännössä työttömyydenkin aikana kouluttaudutaan ja hankitaan uutta osaamista. Työttömän työtä on valmistautua seuraavaan työhön ja elää jatkuvassa poikkeustilassa, valmiina hetkellä millä hyvänsä saamaan töitä.



3 ELÄKEJÄRJESTELMÄN MUUTOS

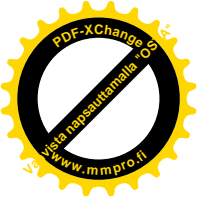
Suomessa sosiaaliturva on historiallisesti kehittynyt syyperustaiseksi ja ansiosidonnaisuutta painottavaksi. Jokaisella on oikeus tiettyyn asumiseen perustuvaan perusturvaan mutta pääpaino on erilaisilla ansiosidonnaisilla etuuksilla, jotka on rakennettu palkkatyön ja vieläpä varsin vahvasti normaalityöoletuksen varaan.

Ansiosidonnaisuuteen perustuva sosiaaliturvajärjestelmä kuvastaa ajatusta siitä, että vain sellainen työ, josta joku maksaa palkkaa, on oikeaa työtä, jonka kuuluu kartuttaa sosiaaliturvaa. Ansioperustaiset mallit sulkevat ulkopuolelleen kaikki ne, jotka tekevät palkattomasti työtä (Karisto et al. 1997, 284). Esimerkiksi kotivanhemmat tai vapaaehtoistyöntekijät jäävät sosiaaliturvajärjestelmien ulkopuolelle vaikka heidän tekemänsä työ olisi yhteiskunnan toiminnan ja jatkuvuuden kannalta aivan yhtä keskeistä kuin palkallinenkin työ. Ansiosidonnainen sosiaaliturva viestittää myös sitä, ettei ihmisyyys tai kansalaisuus eivät ole riittäviä syitä saada etuuksia.

Työn muutoksen myötä ansiosidonnainen sosiaaliturvajärjestelmä palvelee heikosti myös ihmisiä, joiden elämä ei kulje niin sanottua normaaliuraa, jossa ollaan selkeästi opiskelijoita, työllistytään vakituiseen työsuhteeseen, josta mahdollisesti jäädytään vanhempainvapaille tai sairauslomalle tai jopa ryhdytään yrittäjäksi kunnes jäädytään eläkkeelle. Jos erilaiset elämäntilanteet ovat keskenään limittäisiä ja päällekkäisiä, sosiaaliturvan saaminen on huomattavasti vaikeampaa. Siirtyminen etuuslajista toiseen on kankeaa ja palkkatulojen ja etuuksien yhteensovittaminen raskaan paperisodan takana (Santamäki-Vuori 2008).

Esimerkiksi diakoniatyötä koskeva tutkimus tukee käsitystä siitä, että Suomen sosiaaliturvajärjestelmä ei ole muokkautunut vastaamaan muuttuneen työn synnyttämiä tarvetilanteita. Pätkätyöt ja pienipalkkaisuus tuottavat köyhyyttä, jota ei aiemmin seurakuntien diakoniatyössä tunnettu (Juntunen et al. 2006, 109). Osalla ihmisistä edes palkkatulot eivät riitä elinkustannuksiin ja pätkätyöläisyys johtaa palkkatulojen epäsäännöllisyyteen, joka voi tarkoittaa täysin tulottomia kuukausia, sillä sosiaaliturvajärjestelmämme ei taivu pätkätyöläisyyteen.

Diakoniatyölle on syntynyt uusi tarve tilkitä tilanteita, joissa odotellaan päätöstä jonkin tuen tai etuuden suhteen. Varsinkaan elämän muutoskohdissa, työttömäksi jäädessä,



pätkätyön jälkeen tai etuudelta toiselle siirryttäessä, päätöksiä etuuksista ei monestikaan saada kohtuullisessa ajassa. Myös sosiaaliturvan katvealueet ja järjestelmien jäykkyys aiheuttavat tarvetta diakoniatyön avulle. (Juntunen et al. 2006, 112-113, 144-147.)

Uudeksi ongelmaksi on huomattu myös se, että palkallista työtä tehdään työsuhteisen työn ja yrittäjyyden kategorioiden välimaastossa tai kategorioiden välillä liikkuen. Tällaista työtä tekevät voivatkin kohdata yllätyksen hakiessaan toimeentuloetuutta: sosiaaliturvaa ei ole välttämättä kertynyt sen enempää työntekijyyden kuin yrittäjyydenkään perusteella vaikka töitä on tehty.

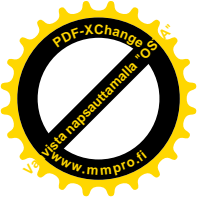
Sosiaaliturvan puutteista ja ongelmista puhuttaessa päähuomio kiinnittyy yleensä muihin etuuksiin kuin eläkkeisiin. Se on sikäli luonnollista, että harva tulee etenkin nuorena ajatelleeksi tulevaisuutensa toimeentuloa, vaan oleellisempaa on tämän hetken elintaso ja pärjääminen. Tässä työssä keskityn kuitenkin Suomen työeläkejärjestelmän kehittymiseen työn muutoksen näkökulmasta sekä siihen, miten työeläkejärjestelmä kohtelee niitä, joiden tekemä työ ei solahda selkeästi yrittäjä- tai työntekijäkategoriaan.

3.1 Työeläkejärjestelmän kehitys

Suomessa eläketurvaa lähdettiin varsinaisesti kehittämään vuonna 1937 voimaan tulleella kansaneläkelaila. Ennen kansaneläkettä eläketurvaa oli tarjolla vain virkamiesliitille ja talolliset saattoivat luottaa syytinkisopimuksiin. Vähäisillä teollisilla työpaikoilla saattoi olla vapaaehtoisia ja työpaikkakohtaisia eläke- ja apukassoja. Ehdoton enemmistö suomalaisista oli perheen ja suvun avun tai lähipiirin ihmisten armeliaisuuden tai aivan viimeiseksi kunnallisen köyhäinhoidon varassa. (Hietaniemi & Ritola 2007, 136; Niemelä & Salminen 2006, 10.)

Kansaneläkejärjestelmä oli alkujaan ansiosidonnainen siten, että jokaisella työntekijällä oli Kansaneläkelaitoksessa henkilökohtainen tili, jonne työntekijä ja työnantaja maksoivat puoliksi jaetun vakuutusmaksun. Järjestelmän mukaisia eläkkeitä alettiin maksaa vasta vuonna 1949 varojen kartuttua työntekijöiden tileille, mutta eläkkeet jäivät vielä alle köyhyysrajan.

Kansaneläke ja etenkin sen rahastointijärjestelmä joutuivat jo 1940-luvulla voimakkaan kritiikin kohteeksi – eikä vähiten siksi, että inflaatio söi jatkuvasti säästötilien arvoa – ja



vaatimukset työeläkejärjestelmän kehittämisestä kasvoivat. Kritiikistä huolimatta aika oli otollinen kansaneläkejärjestelmän uudistamiselle vasta 1950-luvulla. (Karisto et al. 1997, 294, Korpiluoma et al. 2007, 219–220, Uljas 2008.)

Tarkoitus oli lopulta tehdä kansaneläkejärjestelmään suuri kokonaisuudistus, joka aloitettiin vuonna 1956. Hallituksen esityksessä kansaneläkkeen määrä sidottiin edelleen vakuutetun ja työnantajan eläkemaksuihin. Poliittisissa voimasuhteissa tapahtuneiden muutosten, vuoden 1956 yleislakon, tulevien presidentinvaalien ja muiden sisäpoliittisten tekijöiden synnyttämässä sekavassa tilanteessa tasaeläkelinja yllättäen voitti. Kansaneläkejärjestelmän kritiikki ei uudistuksen myötä vähentynyt vaan päinvastoin, siirtyminen tasaeläkelinjalle siirsi huomion lopullisesti työeläkkeiden kehittämiseen, ja kansaneläkejärjestelmän uudistaminen jäi kesken. (Karisto et al. 1997, 294–295; Uljas 2008, 149–151; Niemelä 1988, 102.)

Työeläkejärjestelmää alettiin luoda vuonna 1956 asetetussa työeläkekomiteassa mutta lopullinen esitys työeläkelainsäädäntöä saatiin tehtyä vasta keuhäällä 1961. Lakiesitys tehtiin lopulta työväenasiainvaliokunnassa kansanedustajien lakialoitteiden pohjalta, sillä hallitus ei suostunut antamaan laista esitystä. Uuteen työeläkelakiin otettiin mallia vuonna 1956 voimaan tulleesta merimiesten eläkelainasta, joka koski hyvin pientä mutta strategisessa asemassa olevaa työntekijäryhmää.

Työntekijäin eläkelaki (TEL) hyväksyttiin lopulta kesällä 1961. Laki oli työntekijä- ja työnantajaliittojen välinen kompromissi ja lakien lähes vuosittaiset kehittämismuutokset on siitä lähtien neuvoteltu kolmikantaisesti eli yhdessä työntekijä- ja työnantajajärjestöjen sekä valtiovallan kesken (Korpiluoma et al. 2007, 220).

Kuten kompromississa aina, myös työeläkelainissa oli piirteitä, joista neuvotteluosapuolet joutuivat joustamaan. Lain valmistelu herätti työväestössä närää, sillä lain ulkopuolelle jätettiin alle kuuden kuukauden mittaiset työsuhteet eivätkä ikääntyneet työntekijät päässeet lain piiriin täysimääräisesti. Nämä olivat joustoja, joita työntekijäpuoli joutui alkuun tekemään, jotta työnantajapuoli saatiin suostumaan siihen, että eläkkeet rahoitettiin täysin työnantajien kustannuksella.

Työnantajat saatiin ostettua uuteen järjestelmään myös sillä, että eläkevakuutustoiminta annettiin yksityisille vakuutusyhtiöille, joilta työnantajat saivat lainata takaisin



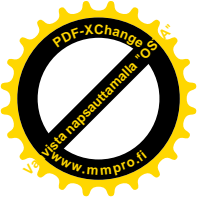
maksamiaan eläkevakuutusmaksuja tarvitsemiinsa investointeihin. Työntekijäpuoli sai kuitenkin tahtonsa läpi lyhyiden työsuhteiden osalta ja pikaisella aikataululla tehtiin myös esitys Lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijäin eläkelaista (LEL), jonka myötä myös neljän alan (rakennus-, metsä-, maatalous- ja satama-alan) kausityöläiset pääsivät eläke-etujen piiriin. (Uljas 2008, 151–152; Korpiluoma et al. 2007, 221.)

TEL:n ja LEL:n hyväksymisen jälkeen lakipalettia alettiin laajentaa erilaisten työntekijäryhmien ja yrittäjien eläkelaeilla. Vuonna 1964 ja 1966 uudistettiin jo aiemmin voimassa olleet kuntien ja valtion palveluksessa olevien eläkesäännöt ja vuonna 1970 hyväksyttiin maatalousyrittäjien ja muiden yrittäjien eläkelait. (Janhunen 1987, 83–91.)

Se, että laajoja työntekijäjoukkoja kattavaa työeläkejärjestelmää alettiin alusta lähtien kehittää kahden erillisen lain, TEL:n ja LEL:n varaan, kertoo siitä, että työsuhteen normi oli pysyvä ja vakituinen. Erityistapauksille eli työntekijöille, joiden työsuhteesta ei alkaessa tiennyt, kestääkö se päivän, viikon vai koko ”työkauden”, piti luoda oma erillinen vakuutusjärjestelmä (Korpiluoma et al. 2007, 221). Lyhyet ja epävarmat työsuhteet eivät sinänsä ole uusi ilmiö mutta suhtautuminen niihin on aina selkeästi eronnut suhtautumisesta täyspäiväisiin ja vakituisiin työsuhteisiin.

Edes 1970-luvulla maailmaa ravistellut öljykriisi ja myös Suomeen syntynyt talouslama ja joukkotyöttömyys eivät estäneet hyvinvointivaltion laajentamista ja 1970-luvulla uusina eläke-etuuksina esiteltiin työttömyyseläke sekä osatyökyvyttömyyseläke. Eläkejärjestelmien kehittämisessä keskityttiin 1980-luvun taloudellisen nousun aikana järjestelmän joustavuuden ja yksilöllisyyden parantamiseen. Käyttöön otettiin esimerkiksi yksilöllinen varhaiseläke, osa-aikaeläke sekä varhennettu vanhuuseläke. Uudet eläke-edut tarjosivat pidemmän työuran tehneille mahdollisuuden, vaikka hieman heikompaa eläkettäkin vastaan, vetäytyä työelämästä. (Karisto et al. 1997, 296; Korpiluoma et al. 2007, 227.)

Eläke-etuuksien laajentamista pidetään monesti inhimillisenä myönnytyksenä etenkin perinteisiä teollisen ajan raskaita töitä tehneille. Kuten kirjassa *Suomen eläkejärjestelmä* kuvataan:



”Vielä 1960-luvulla oli tavallista, että työhön oli lähdettävä heti kansakoulusta päästyä. Pitkä elämän koulu vähän toisella kymmenellä aloitetusta ja nykyistä paljon heikommin eväin tehdystä raskaasta työelämästä on kuluttanut näitä ihmisiä aivan eri tavoin kuin viime vuosikymmenten hyvinvointiin tottuneita. Kun viime vuosisadan alkupuolella syntyneen suomalaisen elämään lisätään vielä sotakokemukset, erot rauhallisemmissa oloissa eläneisiin ilmenevät selvästi.” (Hietaniemi & Ritola 2007, 141–142.)

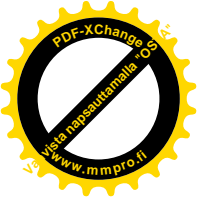
Eläkejärjestelmän yksilöllisyys- ja joustavuustavoitteita voi kuitenkin pitää myös merkinä teollisen massayhteiskunnan murtumisesta ja yhteiskunnallisen ilmapiirin yksilöllistymisestä. 1980-luvulla näkyi jo siirtymä jälkiteolliseen aikaan, jossa työt henkilökohtaistuivat. Se vaikutti myös yhteiskunnallisen ilmapiirin muutokseen ja joustavampien sosiaalipoliittisten ratkaisujen suosioon.

Työelämän muutosta ehkä paremmin kuvaava lakiuudistus 1980-luvulla oli Eräiden taiteilijoiden ja toimittajien eläkelain (TaEL) hyväksyminen. Taiteilijat ja freelancer-työntekijät alkoivat 1970-luvulla vaatia parannuksia omaan sosiaaliturvaansa, sillä heille oli yleistä tehdä töitä alle kuukauden pätkissä, jotka eivät riittäneet kartuttamaan TEL-eläkettä. Useiden vuosien ajan komiteat ja erimieliset työryhmät yrittivät kehittää ratkaisua ongelmaan ja lopulta laki saatiin hyväksyttyä vuonna 1985. Lakia ei kuitenkaan ulotettu koskemaan kaikkia niitä työntekijöitä, jotka eivät työsuhteensa pituuden tai palkkansa alhaisuuden vuoksi päässeet TEL:n piiriin, vaan lain piiriin hyväksyttiin vain ne tarkkaan luetellut ammattiryhmät, joiden työssä luovan taiteellisen työn osuuden katsottiin olevan ratkaiseva. (Korpiluoma et al. 2007, 227–228.)

3.2 Työeläkejärjestelmä ja työn muutos

Työntekijäin eläkelaisissa (TEL) on läpi historian ollut erilaisia säädöksiä, jotka ovat jättäneet osan työntekijöistä tai heidän tekemästään työstä tai ansaitsemastaan palkasta eläkekertymän ulkopuolelle. Esittelen luvussa joitain työeläkelakien kuvaavimmista puutteista sekä ongelmien ratkaisuksista.

Alkuun TEL koski 18–60-vuotiaita työntekijöitä, joiden työsuhde kesti vähintään 6 kuukautta ja joiden palkka oli ”pääasialliseen toimeentuloon riittävä”. Nimestään huolimatta Lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijäin eläkelaki (LEL) ei tarjonnut apua kaikille lyhyissä työsuhteissa oleville, sillä LEL-eläke ulotettiin koskemaan vain maatalous-, metsä-, rakennus- ja satama-alojen työntekijöitä. Työ, joka jäi TEL:n ehtojen ulkopuolelle eikä toimialansa puolesta kuulunut LEL:n piiriin, ei



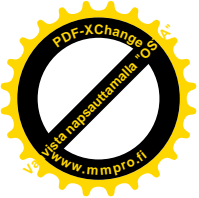
kartuttanut eläkettä lainkaan. (Janhunen 1987, 83.) LEL:n alaisista töistä piti myös saada määrätty yhteissumma palkkaa vuosittain, jotta ansiot alkoivat kartuttaa eläkettä.

Vuosien saatossa TEL:n piiriin kuulumisen ehtoja muutettiin useasti. Vuonna 1965 eläkettä kartuttavan työsuhteen vähimmäispituudeksi säädettiin 4 kuukautta ja vuonna 1971 odotusaika lyhennettiin yhteen kuukauteen. Vuodesta 1966 lähtien eläkkeeseen oikeuttavaksi työksi hyväksyttiin myös sivutoimiset työt ja eläkkeen kartuttamiseen riittävä kuukausiansio määriteltiin pennilleen. Ansiorajaa on siitä lähtien lähes joka vuosi nostettu palkkojen nousun perässä. (Korpiluoma et al. 2007, 222.)

Erityistä hämmennystä ja mielipahaakin on aiheuttanut TEL:n piiriin kuulumiseen ja eläkkeiden karttumiseen liittyvät ikärajat. Välillä vakuuttamisvelvollisuudella on ollut alaikärajana 18 vuotta ja välillä 14 vuotta ja välillä alaikärajaa ei ole ollut ollenkaan. Eläkkeen karttuminen alkoi ennen vuotta 2005 kuitenkin vasta työntekijän täytettyä 23 vuotta. (Korpiluoma et al. 2007, 222.) Etenkin työeläkejärjestelmän alkuvuosikymmeninä työelämään siirryttiin usein nuorempina (Hietaniemi & Ritola 2007, 141–142), mikä tarkoitti sitä, että lukuisat ihmiset ehtivät työskennellä (ja vuoden 1993 jälkeen maksaa palkastaan eläkevakuutusmaksuja) useita vuosia kartuttamatta itselleen eläkettä.

Epäselvyyttä on aiheuttanut myös eri palkkaerien kuulumisen eläkettä kartuttaviin ansioihin. Ehkä eniten sekaannusta aiheuttava oli TEL:n sääntö, jonka mukaan lomapalkka oli eläkettä kartuttavaa ansiota, kun se maksettiin työsuhteen kestäessä mutta se jäi TEL:n ulkopuolelle, kun se maksettiin työsuhteen päättyessä (Työeläkkeen laskentaopas 2005, 18). Tämän saattoi nähdä etuna vakituissa työsuhteissa oleville, sillä he saivat lomapalkan hyödykseen pitäessään loman työsuhteen kestäessä siinä missä pätkätyöläiset usein menettivät lomapalkan eläkkeen laskennasta, sillä pätkätyöläisille lomat tavataan maksaa rahana työsuhteen päättyessä.

Vuonna 1986 voimaan tullut TaEL ei vielä riittänyt ratkaisemaan lyhyiden työsuhteiden jäämistä eläkejärjestelmien ulkopuolelle. Työnantajat alkoivat käyttää hyväkseen TEL:n yhden kuukauden odotusaikaa teettämällä alle kuukauden mittaisia työsuhteita. Jotkin työnantajat jopa siirtelivät työntekijöitä omistamiensa yritysten välillä ketjuttaen näin alle 30 päivän mittaisia työsuhteita. Niin sanottua ketjutyösuhdeongelmaa yritettiin ratkoa luomalla 1980-luvun lopulla TEL:in uusia ketjutyösäännöksiä mutta etenkin



työmarkkinajärjestöt eivät olleet vakuuttuneita niiden kattavuudesta (Korpiluoma et al. 2007, 228).

1990-luvun alkua väritti talouslama, joka osaltaan siirsi uusien eläkelakien kehittämistä myöhempään. Eläkejärjestelmiä keskityttiin lähinnä muokkaamaan kansantalouden tasapainottamiseksi ja muutokset olivat työntekijöiden ja eläkeläisten näkökulmasta leikkauksia (Hietaniemi & Ritola 2007, 142). Hyvinvointivaltion laajentaminen loppui kuin seinään ja parannuksia päästiin jälleen tekemään vasta 1990-luvun jälkipuoliskolla.

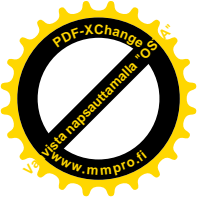
Pahimman laman taituttua 1990-luvun puolivälissä perustettiin vihdoinkin työryhmä pohtimaan lyhyiden työsuhteiden eläketurvan järjestämistä. Neljännen työryhmän esityksestä hyväksyttiin vuonna 1997 Taiteilijoiden ja eräiden erityisryhmiin kuuluvien työntekijöiden eläkelaki eli niin sanottu pätkä-TaEL.

Lain myötä kaikki alle 30 päivää kestäneet sekä pienipalkkaisetkin työsuhteet tulivat vakuuttamisvelvollisuuden piiriin. (Korpiluoma et al. 2007, 228–229.) Järjestelmä ei kuitenkaan ollut ongelmaton, sillä eläkkeen kartuttamisen ehtona oli edelleen tietyn vuosittaisen ansiorajan saavuttaminen, aivan kuten LEL:ssä oli alusta alkaen.

Pätkätöiden vakuuttaminen TEL:n sijasta TaEL:n mukaan aiheutti myös monimutkaisen ja erityisesti työnantajien hermoja kiristäneen rajanvetojärjestelmän, jossa yhtäkkiä omaksuttavaksi tuli uuden lain mukanaan tuoma joukko uusia sääntöjä ja toimintatapoja.

1990-luvulla alkoi myös keskustelu eläkepommista, jonka nähtiin räjähtävän, kun sotien jälkeen syntyneet suuret ikäluokat jäävät eläkkeelle ja työelämään jäävät niitä huomattavasti pienemmät ikäluokat. Pelättiin, että rahastoinnista huolimatta suomalainen työeläkejärjestelmä ei jaksakaan kantaa tulevia eläkeläisten massoja etenkin kun suomalaisten elinikä oli selvästi nousussa. Eläkepommin välttäminen ja rahoituspohjan turvaaminen oli yksi perustelu työeläkejärjestelmän viimeisimmille uudistuksille (Hietaniemi & Ritola 2007, 144). Haluttiin myös puuttua erityisesti työnantajia rasittaneeseen eläkejärjestelmän kankeuteen ja monimutkaisuuteen. Historian saatossa eri työaloille oli luotu eri lait ja lakeja hoitavat vakuutuslaitokset ja samankin työnantajan eri työntekijät saattoivat jakautua eri lakien ja laitosten piiriin.

Vuonna 2001 asetettiin työryhmä tekemään esitystä työeläkelainsäädännön

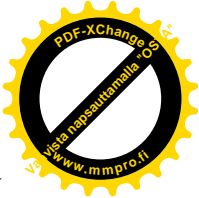


yhtenäistämisestä ja yksinkertaistamisesta (Hietaniemi & Ritola 2007, 144). Työryhmän esityksen mukaisesti vanhat työeläkelait TEL, TaEL ja LEL yhdistettiin vaiheittain vuosina 2005 ja 2007 uudeksi Työntekijän eläkeläiksi (TyEL). Lain mukaan kaikki 18-68-vuotiaiden tekemä työ alastaan, kestostaan ja palkastaan riippumatta kuuluu lain piiriin ja kartuttaa eläkettä (Korpiluoma et al. 2006, 93–95). Vaikka uudistusta on perusteltu ennen kaikkea taloudellisilla välttämättömyyksillä ja varautumisella huoltosuhteen heikkenemiseen, on muutoksilla ja uudistuksilla myös merkittävä vaikutus ihmisten mahdollisuuksiin kartuttaa itselleen eläkettä muuttuneen työn maailmassa.

Uudistuksen myötä eläkettä on alkanut karttua myös joiltain palkattomilta jaksoilta. Aiemmin työsuhteen kestäessä ollut yli vuoden mittainen palkaton poissaolo, esimerkiksi lastenhoitovapaa tai sairausloma, katkaisi työsuhteen eläkkeen kartuttamisen mielessä. TyEL:n myötä eläkettä on alkanut karttua äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaajaksoilta, sairaspäiväraha-ajalta sekä kotihoidontukiajalta. Tämän voi nähdä merkittävänä myönnytyksenä ennen kaikkea naisia kohtaan (Hietaniemi & Ritola 2007, 9), sillä heidän kotona ja palkatta tekemäänsä yhteiskunnallisesti välttämätöntä uusintamistyötä on yleensä pidetty itsestäänselvyytenä ja jopa tuottamattomana. Myös tutkintoon johtavasta opiskelusta karttuu nykyisin eläkettä (Hietaniemi & Ritola 2007, 9). Uudistuksia voi pitää merkinä siitä, että käsitys yhteiskunnallisesti merkittävästä työstä on laajentunut: myös työ, josta kukaan ei maksa palkkaa, voi olla eläkkeen arvoista.

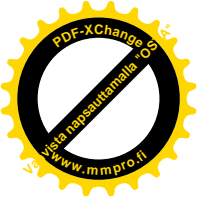
TyEL:n myötä myös eläkkeen laskentasääntöjä muutettiin siten, että ne eivät entiseen tapaan suosi pitkiä työsuhteita. Ennen vuotta 2005 TEL-eläke laskettiin kustakin työsuhteesta erikseen huomioiden työsuhteen pituus sekä vaihtelevasti työsuhteen viimeisten neljän tai kymmenen vuoden palkat. Vuoden 2005 alusta lähtien eläke on laskettu jokaisen vuoden yhteenlasketuista palkoista eikä työsuhteajoilla ole enää merkitystä. (Korpiluoma et al. 2006, 223–224.)

Vanhan TEL-eläkkeen laskutapa kertoo maailmasta, jossa työsuhteen normi oli niin pitkä, että oli ylipäättään mahdollista valita laskentaan työsuhteen viimeiset neljä tai kymmenen vuotta. Laskentatapa suosi niitä työntekijöitä, joilla oli ollut pitkä työsuhte ja nousujohteinen palkkakehitys. Tätä mallia suosivat toimihenkilöitä ja korkeasti kouluttautuneita edustavat STTK ja Akava (Hannikainen & Vauhkonen 2012, 323–324).



Muutos taas kertoo sen todellisuuden huomioon ottamisesta ja hyväksymisestä, jossa yhä harvempi työskentelee vuosikausia saman työnantajan palveluksessa.

TyEL:n tultua voimaan yhdeksi ongelmaksi jäivät edelleen apurahan varassa työskentelevien taiteilijoiden ja tieteilijöiden eläketurva, joka sekin korjattiin vuoden 2009 alusta lähtien, sekä yrittäjyyden ja työsuhteisen työn välinen rajanveto. Erilaisia toimeksianto- ja työsuoritus sopimuksia on entistä vaikeampi luokitella perinteisten rajanvetosäännösten avulla kuulumaan joko TyEL:n tai YEL:n piiriin. (Tuominen 2001, 137–138.)



4 TYÖNTEKIJÄT, YRITTÄJÄT JA VÄLIMAASTO

Teemu Kautosen (2007, 260) toimittamassa vastentahtoista yrittäjyyttä koskevassa selvityksessä todetaan, että "globalisaatio, talouden strategisen tarkasteluaikavälin lyhentymisen ja nopeat vaihtelut kulutuskysynnässä" ovat tiivistetysti ne syyt, joiden vuoksi yritykset ovat entistä enemmän alkaneet vältellä työvoimaan sitoutumista. Vuokratyö ja määräaikaiset työsuhteet ovat lisääntyneet ja tarvittavat työsuoritukset ostetaan entistä useammin toiselta yritykseltä tai itsenäiseltä ammatinharjoittajalta sen sijaan, että palkattaisiin työntekijä vakituiseen työsuhteeseen (Kautonen 2007, 15).

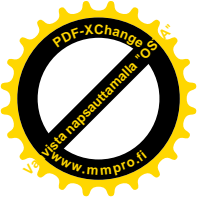
Perinteisen ajattelun mukaan ihminen on selkeästi joko työsuhteessa oleva työntekijä tai oman yrityksensä perustanut yrittäjä (Akola et al. 2007, tiivistelmä.). Lähes koko työ-, verotus- ja sosiaaliturvalainsäädäntö lähtee tästä selkeärajaisesta kahtiajaosta (Kautonen 2007, 42). Työelämä on kuitenkin muuttunut siten, että työtä tehdään myös tavoilla, joita olemassa oleva lainsäädäntö ei tunnista. Kuten Monika Sievänen (2001, 137) kirjoittaa:

"Perinteinen työsopimus on saanut seurakseen joukon sisällöltään vaihtelevia konsultti-, toimeksianto-, työnsuoritus-, ynnä muita sopimuksia, joihin liittyy usein sekä epäitsenäiseen palkkatyöhön että itsenäiseen ansiotoimintaan viittaavia piirteitä."

Julkisessa keskustelussa sekä kirjallisuudessa näihin työnteon uusiin muotoihin viitataan monipuolisella sanastolla. Puhutaan esimerkiksi itsensäyöllistäjistä, 2000-luvun torppareista, yrittäjäistyneestä tai yrittäjämuotoisesta työstä, työläisyrittäjyydestä, taloudellisesti riippuvaisesta yrittäjyydestä, freelancereista, pakkoyrittäjistä ja näennäisyrittäjistä. Eri termeillä on erilainen sisältö, minkä takia keskustelua aiheesta voi olla vaikea tulkita (esim. Kautonen 2007, 290).

Toinen aspekti työn teettämisen tapojen moninaistumisessa on nopeutunut liike erilaisten työnteon muotojen välillä sekä yhtäaikainen työskentely erilaisissa työntekosuhteissa. Esimerkiksi yrittäjyys ja työsuhteinen työ eivät sulje toisiaan pois. Sieväsen (2001, 137) mukaan:

"On aiempaa tavallisempaa, että työnsuorittaja hankkii toimeentulonsa useammasta ansiolähteestä, esimerkiksi useammasta määrä- tai osa-aikaisesta työsuhteesta tai erilaisista epäitsenäisen palkkatyön ja itsenäisen



ammattinharjoittamisen tai yrittäjätoiminnan yhdistelmistä."

Tällaista samanaikaista useissa erilaisissa työ- ja toimeksiantosuhteissa työskentelyä ja useista lähteistä kertyvää toimeentuloa voidaan kutsua esimerkiksi portfoliotyöskentelyksi ja -toimeentuloksi. (Akola et al. 2007, 17-18.)

Työn teettämisen tapojen monipuolistuminen aiheuttaa erilaisia ongelmatilanteita yksilön sosiaaliturvan suhteen. Nykyiset määritelmät työsuhteisesta työstä ja yrittäjyydestä aiheuttavat tilanteita, joissa ihminen tulkitaan vastoin omaa kokemustaan työntekijäksi tai yrittäjäksi, häntä ei tulkita kummaksikaan tai yksi viranomainen kohtelee yrittäjänä ja toinen työntekijänä. Martti Kairisen ym. (2004, 23) tekemän työsopimuslain seurantatutkimuksen vastauksissa palkansaajakeskusjärjestön asiantuntija kuvasi työntekotapojen moninaistumisesta aiheutuvia haasteita seuraavasti:

"Kaikenlainen alihankinta, ulkoistaminen, freelance-työ jne. on lisääntynyt koko ajan ja etenkin yhdelle tai pääasiassa yhdelle toimeksiantajalle työskentely on lisääntynyt. Laki ei anna kätevää keinoa selvittää näitä rajanvetotilanteita ja ongelmana on myös palkansaajan ja yrittäjän erilaiset tulkinnat eri järjestelmissä (TSL, eläke- ja työttömyysturvajärjestelmät). Työsuhteen ja yrittäjyyden rajamaasto onkin laiminlyöty alue niin työlainsäädännössä kuin sosiaaliturvapuolellakin."

Seuraavassa luvussa avataan aihepiiriin liittyvää termistöä ja tarkastellaan sitä, miten työsuhteinen työ ja yrittäjyys eri lainsäädännöissä ja soveltamiskäytännöissä määritellään. Samalla käydään läpi sitä, millaisissa tilanteissa työtä tehdään yrittäjyyden ja työsuhteen välimaastossa.

4.1 Työsuhteinen työ

Yleisellä tasolla työsuhteisen työn keskeisimmät piirteet ovat toisaalta epäitsenäisyys ja vapauden puute mutta toisaalta riskin puute eli turvallisuus. Työsuhteen tunnusmerkit määritellään työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä. Jotta työntekosuhdetta voidaan pitää työsopimuslain tarkoittamana työsuhteena, täytyy kaikkien tunnusmerkkien täyttyä samanaikaisesti (Sievänen 2001, 140). Työsopimuslain mukaiset työsuhteen perustunnusmerkit ovat:



1. sopimus
2. työn tekeminen henkilökohtaisesti
3. työn tekeminen vastiketta vastaan
4. työn tekeminen työnantajan lukuun
5. työn tekeminen työnantajan johdon ja valvonnan alaisena (direktio-oikeus)

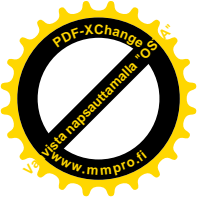
Työlainsäädäntö perustuu paljolti työsopimuslain työsuhdekäsitteeseen. Jos työntekosuhde tulkitaan työsuhteeksi, työhön on sovellettava muun muassa työaikalakia, vuosilomalakia, työeläkelakia, työturvallisuuslakia, tapaturmavakuutuslakia, työterveyshuoltolakia sekä mahdollista työehtosopimusta. (Kautonen 2007, 13, 153-163.)

Suuri osa edellä luetellusta työlainsäädännöstä on pakottavaa oikeutta työntekijän hyväksi, sillä työlainsäädäntö kumpuaa työntekijän suojeluperiaatteesta. Lähtökohtana on, että työnantaja ja työntekijä eivät ole tasa-arvoisessa asemassa keskenään vaan työntekijä on sopimuksen heikompi osapuoli. Sen sijaan kahta yrittäjää pidetään lähtökohtaisesti keskenään tasa-arvoisina eikä yrittäjiä suojelevia pakottavia normistoja ole. (Kautonen 2007, 13.)

4.2 Yrittäjyys

Yrittäjyyden keskeisimpänä piirteenä pidetään siihen sisältyvää taloudellista riskiä. Yrittäjä kantaa riskin siitä, että toiminta ei tuota tuloa, jolla työtiloihin ja -välineisiin sijoitettu pääoma katetaan (Sievänen 2001, 150-151). Riskiä kompensoi työn tekemisen itsenäisyys ja vapaus. Itsenäisyys tarkoittaa muun muassa sitä, että yrittäjä päättää itse työn tekemisen ajasta, paikasta ja muusta organisoinnista sekä siitä, ottaako hän ylipäättään työtä vastaan (Sievänen 2001, 151). Yrittäjän riskiä kompensoi myös mahdollisuus taloudellisen voiton saamiseen.

Kun tehdään rajanvetoa sen välillä, onko työntekosuhde työsopimuslaissa tarkoitettu työsuhde vai yrittäjyyttä, käydään ensin läpi täyttykö aiemmin esitelty työsuhteen tunnusmerkistö. Jos merkistön jokainen kohta ei työntekosuhteen kohdalla toteudu, selvitetään, onko kyseessä yrittäjyys. Sitä määriteltäessä katsotaan, täyttyvätkö yrittäjyyden tunnusmerkit, jotka ovat yleisellä tasolla toiminnan julkisuus, laajuus ja yleisyys. Julkisuudella, laajuudella ja yleisyydellä tarkoitetaan sitä, että yrittäjällä on



useita yhtäaikaista toimeksiantoja sekä sitä, että tarjonta suunnataan rajoittamattomalle asiakaskunnalle. Yleisyys tarkoittaa myös sitä, että toiminnasta syntyy kuluja, jotka eivät kohdistu mihinkään tiettyyn toimeksiantoon. (Kautonen 2007, 274.)

Tunnusmerkit on jaettu edelleen aineellisiin ja muodollisiin tunnusmerkkeihin, joiden toteutumista tarkastellaan monipuolisesti:

"Aineelliset tunnusmerkit:

Työn suorittamisen konkreettinen tapa

- työn suorittaja hankkii itse tarvittavat laitteet, työvälineet ja työssä tarvittavat materiaalit
- työn suorittaja pitää omaa myyntivarastoa
- työn suorittaja tekee työn omissa, toimintaa varten varustamissaan tiloissa (investointivollisuus työn suorittajalla)
- työn suorittajalla ei ole henkilökohtaista työntekovelvollisuutta, vaan hänellä on oikeus apulaisten ja sijaisten käyttöön työn teettäjää kuulematta
- työn suorittaja saa itse määrätä työaikansa
- työn suorittamistavan poikkeavuus muiden työnantajan palveluksessa olevien työnsuorittajien asemasta

Palkkaus

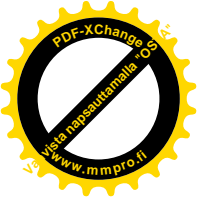
- korvaus maksetaan työn tuloksen mukaan esimerkiksi kappalekorvauksena tai laskutuksen mukaan, provisiopalkkana; palkka on riippuvainen omasta työpanoksesta
- kuluja ei erikseen korvata
- vastikkeeseen ei sisälly korvausta vuosilomasta ja ylitystä
- vastikkeen suuruus (suhteessa työsuhteeseen yleensä maksettavaan palkkatasoon verrattuna)
- korvauksessa on otettu laskennallisesti huomioon eläke- ja tapaturmavakuutusmaksut
- työnsuorittajan taloudellinen riippuvuus työnteettäjän tarjoamista työtilaisuuksista

Toimeksiantojen määrä

- useita samanaikaisia toimeksiantoja
- useita peräkkäisiä toimeksiantoja eri tilaajien kanssa
- sopimuksin ei ole rajoitettu työnsuorittajan toimintaa muiden toimeksiantajien lukuun

Työn teettäjän ohjausoikeus

- työn teettäjällä ei ole oikeutta kiinteään ohjaukseen; yhteydenotot eivät ole tiiviitä työn teettäjän ja työn suorittajan välillä
- työnsuorittajan oikeus itse päättää työn käytännöllisestä järjestämisestä ja organisoinnista



Muodolliset tunnusmerkit:

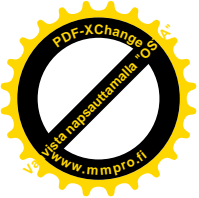
- Elinkeinoluvan hankkiminen
- Kaupparekisteri- ja elinkeinoilmoituksen tekeminen
- Aiempi verotuskäytäntö (onko verovelvollinen ilmoittanut tulonsa elinkeinonharjoittajana)
- Yrittäjävakuutus
- Toiminnan harjoittaminen yhtiömuodossa
- Ilmoittautuminen ennakkoperintärekisteriin" (Sievänen 2001, 152.)

4.3 Termien määritelmiä

Kuten aiemmin todettiin, muuttuneista työn tekemisen muodoista käytetään kirjavaa sanastoa. Myös yrittäjyyteen viitataan erilaisilla termilistoilla ja -rinnastuksilla. Yrittäjä voi toimia esimerkiksi elinkeinonharjoittajana, ammatinharjoittajana, freelancerina tai yhtiön kautta (kts. esim. Seretin 2007, 16; Sievänen 2001, 145). Pyrin seuraavassa määrittelemään yrittäjyyden ja muuttuneiden työntekomuotojen yhteydessä käytettyä termistöä ja osoittamaan eri käsitteiden välisiä eroja.

Tämän työn keskiössä olevaa *itsensä työllistäjä* -käsitettä ovat lanseeranneet esimerkiksi Anu Suoranta ja Anu-Hanna Anttila (2010, 11) teoksessaan *Yksin sovittu – osapuolet, luottamus ja työmarkkinalogiikka*. Kirjoittajat kertovat käyttäneensä itsensä työllistäjä -käsitettä "kuvaamaan varsin monimuotoista toimijoiden kenttää, jonne kuuluvat niin toimeksiantoilla työskentelevät, ammatinharjoittajat, yksinäisyrittäjät kuin freelanceritkin". Myös Tilastokeskus laskee itsensä työllistäjiksi "ne yrittäjät ja ammatinharjoittajat, joilla ei ole palkattua työvoimaa sekä freelancerit tai apurahalla itsensä työllistävät" (Tilastokeskus 2013). Näin käytettynä itsensä työllistäjä on ennen kaikkea kattokäsite jo olemassaoleville luokitteluille ja kategorioille.

Käsitteen alkuperän kerrotaan olevan Kansainvälisen työjärjestön (ILO) ja OECD:n *dependent self-employed* -käsitteessä. Dependent self-employed tarkoittaa "työntekijöitä, jotka tarjoavat työtään tai palvelujaan toisille henkilöille kulloisenkin sopimuksen mukaisesti, mutta jotka ovat samanaikaisesti riippuvaisia täysin tästä työn teettäjästä" (Suoranta & Anttila 2010, 11). Pam-lehden (11.3.2011) mukaan tällaisia tapauksia on jo riitautettu oikeudessa, jossa onkin tulkittu, että työskentelyssä on toteutunut direktio-oikeus, jolloin työskentely on työsuhteista eikä kahden yrittäjän välinen toimeksianto. Alkuperäinen dependent self-employed -käsite onkin lähempänä Suomessa käytettyä pakkoyrittäjä-käsitettä kuin Suorannan ja Anttilan tarkoittamaa



laajaa ja monipuolista työnsuorittajien joukkoa.

ILO:n (2003, 6) määritelmässään käyttämä sana *worker* on lähempänä käyttämääni työnsuorittajaa kuin työntekijää, jota kutsuttaisiin englanniksi sanalla *employee* ja joka viittaa työsuhteen tarkoitamassa työsuhteessa olevaa työntekijää.

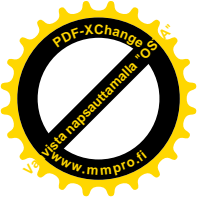
Yrittäjä (entrepreneur) on henkilö, joka tekee töitä itsenäisesti, omaan lukuunsa, ilman työn ostajan tai teettäjän johtoa ja valvontaa ja kantaa työstään itse riskin.

Rekisteröityjen yritysten erilaiset muodot ovat osakeyhtiö, avoin yhtiö, kommandiittiyhtiö, toiminimi ja osuuskunta. Käytännössä yrittäjä huolehtii itse veroistaan (on rekisteröitynyt ennakonperintärekisteriin) ja sosiaaliturvastaan kuten työeläkkeestään. Erikseen on vielä määritelty yrityksiä sen mukaan, miten paljon ne työllistävät työntekijöitä. *Pienyrietykseksi* kutsutaan yleensä yritystä, joka työllistää alle 50 henkilöä (Lähdesmäki 2005, 14) ja *mikroyrietykseksi* yritystä, jossa on alle kymmenen työntekijää (Kautonen 2007, 51).

Yksityinen, vapaa tai itsenäinen elinkeinonharjoittaja eli ammatin- tai liikkeenharjoittaja (self-employed). Ammatinharjoittajan ja liikkeenharjoittajan välinen ero nähdään yleensä siinä, että ammatinharjoittajalla ei ole kiinteää toimipaikkaa ja toiminta perustuu ammatinharjoittajan henkilökohtaiseen osaamiseen. Liikkeenharjoittajalla taas on kiinteä liikepaikka liiketoimintansa harjoittamista varten tai muuten merkittävämpää liiketoimintaan sijoitettua pääomaa. (Akavan erityisalat 2011, Free-opas 2002.)

Usein termejä elinkeinon-, ammatin- ja liikkeenharjoittaja käytetään tarkoittamaan yrittäjää, joka ei työllistä muita kuin itsensä, jolloin termit ovat synonyymeja myös *yksin-* tai *yksinäisyrittäjälle*. Joskus ammatinharjoittajan määritelmää rajataan siten, että ammatinharjoittajalla ei ole rekisteröityä yritystä (esim. Paasio & Pukkinen 2006, 11).

Freelancer ei kuvasta työnsuorittajan oikeudellista statusta vaan sitä, että työnsuorittaja tekee useita perättäisiä ja päällekkäisiä ja usein lyhyitä työsuhteita tai toimeksiantoja. Etenkin media- ja kulttuurialalla useille eri tahoille työsuorituksia, ns. keikkoja, tekevät henkilöt kutsuvat itseään freelancereiksi riippumatta siitä, tekevätkö työt oman yrityksen kautta, työsuhteissa tai toimeksiantoina, jotka eivät muodosta työsuhdetta. Jos työskentely toimeksiantojen varassa on riittävän laajaa, freelancer voi yrityksen



puuttumisesta huolimatta ottaa itselleen yrittäjän eläkevakuutuslain (YEL) mukaisen eläkevakuutuksen. On jopa mahdollista, että henkilö tekee toimeksiannot freelancer-verokortilla, jolla työllistäjä perii ja tilittää veron ennakonpidätykset mutta henkilö maksaa itse YEL:n mukaiset eläkevakuutusmaksut (Free-opas 2002).

Näennäisyrittäjä on Teemu Kautosen (2007) toimittaman Vastentahtoinen yrittäjyys - raportin määritelmän perusteella ammatinharjoittaja, joka työskentelee vain yhdelle asiakkaalle työntekosuhteessa, joka täyttää kaikki työsuhteisen työn tunnusmerkit. Näin ollen näennäisyrittäjä onkin sama asia ILO:n ja OECD:n dependent self-employed eli taloudellisesti riippuvainen yrittäjä (Kautonen 2007, 42-43).

Pakkoyrittäjyys termillä viitataan erityisesti ulkoistamistilanteisiin, joissa "osaavaa henkilökuntaa ulkoistetaan alihankkijoiksi ja itsenäisiksi ammatinharjoittajiksi" eli pakotetaan yrittäjiksi työttömyyden uhallä (Kautonen 2007, 106-107). Pakkoyrittäjyys on ainakin populaarissa keskustelussa laajentunut tarkoittamaan myös niitä, jotka viranomaiset esimerkiksi työttömyysturvan suhteen tulkitsevat yrittäjiksi vastoin henkilön omaa kokemusta (kts. esim. HS 5.6.2012).

Vastentahtoinen yrittäjyys määritellään Teemu Kautosen (2007, 6) mukaan kirjallisuudessa kolmeen eri luokkaan: yrittäjän oman vastentahtoisuuden kokemuksen perusteella, palkkatyön puutteen tai työttömyyden uhan vuoksi yrittäjäksi ryhtymisen perusteella sekä ulkoistamistilanteessa yrittäjäksi ryhtymisen ja taloudellisesti riippuvaiseen asemaan päättymisen perusteella.

Työläisyrittäjyys tai yrittäjätyöläisyys (entreplooyee) on uudempi käsite, jota on käytetty lähinnä pamfletissa *Radikaaleinta on arki* (Koivulaakso et al. 2010). Käsitteellä viitataan moninaisiin tilanteisiin, joissa työtä tehdään perinteisen työsuhteisuuden ja yrittäjyyden välimaastossa siten, että työnsuorittajalla on yrittäjän vastuut ja riskit mutta ei välttämättä työn tilaajan kanssa tasaveroista neuvotteluasemaa tai tosiasiallista vapautta ja mahdollisuutta valita tehtävät työt.

Työosuuskunta on jäsentensä omistama ja työvoimaa vuokraava tai myyvä osuuskunta. Juridisesti osuuskunta on yritysmuoto muiden joukossa mutta työosuuskunnassa jäsenet eli yrityksen omistajat ovat samalla osuuskunnan työntekijöitä (Hänninen et al. 2007, 27). Osuuskunnassa on oltava vähintään seitsemän jäsentä, jotta jokaisen omistusosuus



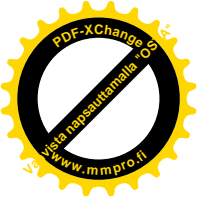
on alle 15 % eikä heitä tulkita työttömyysturvan saamisen näkökulmasta yrittäjiksi (Juurikko & Männistö-Aho 2003, 31).

Monesti työosuuskuntia käsitellään *sosiaalisten yritysten ja yhteisöllisen yrittäjyyden* yhteydessä pohdittaessa keinoja syrjäytyneiden ja pitkäaikaistyöttömien työllistämiseen (esim. Lehtinen 2005 ja Hynninen 2010). Työn muutoksen näkökulmasta työosuuskunta on yksilölle tapa selkiinnyttää oma asema työmarkkinoilla nimenomaan saavuttaen työntekijästatuksen ja taaten näin itselleen sosiaaliturvan.

Laskutuspalveluiden tai laskutusosuuskuntien toimintaidea on myös tarjota keino huolehtia sosiaaliturvasta, jos työskentelee työsuhteen ja yrittäjyyden välimaastossa (kts. esim. eezy.fi). Työnsuorittaja voi laskuttaa tekemänsä työt laskutuspalveluyrityksen kautta, joka ottaa palkkiosta oman osuutensa ja maksaa lopuilla rahoilla työnsuorittajalle palkan ja hoitaa palkanmaksuun kuuluvat työnantajavelvollisuudet. Näin on tarkoitus välttää yrittäjäksi positioituminen ja turvata sosiaaliturva työntekijäasemassa, sillä laskutuspalveluyrityksen kanssa muodostuu työsuhde kunkin toimeksiannon ajaksi. Täytyy kuitenkin huomata, että laskutusosuuskuntien asema ja laskutusosuuskuntien asiakkaiden kohtelu on edelleen muutoksessa. Esimerkiksi vuoden 2013 alusta työ- ja elinkeinoministeriö antoi uuden työttömyysturvan soveltamisohjeen, jonka mukaan laskutusosuuskuntien asiakkaita ei tule automaattisesti tulkita työsuhteisiksi työntekijöiksi.

Apurahatutkijat ja -taiteilijat voivat sopimuksesta tai tosiasiallisista olosuhteista riippuen olla työsuhteessa apurahan antajaan tai tehdä työtään yrittäjänä. Apurahan saaja voi myös jäädä molempien kategorioiden ulkopuolelle, sillä apurahat voivat myös olla vastikkeettomia suorituksia eivätkä siis korvausta tehdystä työstä. (Haikarainen et al. 2004, 29.)

Vuodesta 2009 lähtien yli neljän kuukauden kestoisista työskentelyä varten myönnettyistä apurahoista on kertynyt eläkettä vaikka apurahan saaja ei olisi työsuhteessa apurahan antajaan eikä yrittäjä (Mela 2008, 3). Apurahojen ottaminen eläkevakuuttamisen piiriin onkin merkittävä poikkeus siitä perusajatuksesta, että vain työsuhteessa tai yrittäjänä tehty ansiotyö kartuttaa eläkettä.



Kuten käsitteiden määritelmistä voi huomata, ne eivät ole tarkkarajaisia ja toisensa ulossulkevia. Sama yksilö voidaan lukea niin yksinyrittäjäksi, ammatinharjoittajaksi kuin freelanceriksi. Pelkän nimikkeen perusteella ei voida tietää, mihin kohtaan työntekijyyden ja yrittäjyyden välistä liukumaa kukin asettuu.

4.4 Rajanveto työsuhteen ja yrittäjyyden välillä

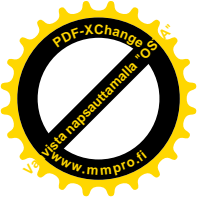
Kuten edellä saattoi huomata, aina ei ole aivan selvää, tehdäänkö työ työsopimuslain tarkoittamassa työsuhteessa, yrittäjänä vai ei kummassakaan statuksessa. Monika Sieväsen (2001, 153) mukaan työntekosuhteisiin liittyy yhä useammin piirteitä sekä työsuhteesta että yrittäjyydestä. Työsuhteiset työntekijät saattavat esimerkiksi tehdä töitä hyvin itsenäisesti ja saada palkkaa osittain suoritusperusteisesti. Toisaalta esimerkiksi kannettavan tietokoneen avulla työskentelevä ammatinharjoittaja ei joudu sitomaan merkittäviä pääomia toimintaansa ja ottamaan näin suurta taloudellista riskiä.

Eri viranomaiset joutuvatkin ratkaisemaan työsuhteen ja yrittäjyyden tunnusmerkistöjen avulla, mistä epäselvässä työskentelyssä on kyse. Oleellista on se, että työn teettäjän ja suorittajan tekemän sopimuksen nimellä ei ole vaikutusta määrittelyn lopputulokseen vaan tunnusmerkistöjen tosiasiallinen toteutuminen on ratkaisevaa (Kautonen 2007, 121, 153). Muodolliset yrittäjyyden tunnusmerkit, kuten viranomaisilmoitukset ja vakuutukset, eivät ole keskeisimpiä epäselvien tilanteiden arvioimiseen. Muodollisten tunnusmerkkien perusteella ei voi kovinkaan luotettavasti päätellä esimerkiksi itsensätyöllistäjien tai näennäisyrittäjien työskentelyn laatua (Kautonen 2007, 252).

4.4.1 Rajanveto eläkevakuuttamisessa

Työeläkeyhtiöt pyytävät epäselvissä tilanteissa Eläketurvakeskukselta ratkaisua siitä, tuleeko tehty työ vakuuttaa työntekijäin eläkelain (TyEL) vai yrittäjien eläkelain (YEL) mukaan. Monika Sievänen (2001, 138) kirjoitti jo yli kymmenen vuotta sitten, että "ratkaisupyynnöistä on havaittavissa, että epäitsenäisen palkkatyön ja itsenäisen yrittäjätyön välinen rajanveto on hankaloitunut".

Yleisellä tasolla Eläketurvakeskuksessa arvioinnin pohjana on oikeus- ja verotuskäytännön kautta vakiintuneet yrittäjätoiminnan peruspiirteet:



- "1. ansiotarkoitus,
2. taloudellinen riski,
3. toiminnan laajuus, yleisyys ja julkisuus sekä
4. itsenäisyys" (Sievänen 2001, 150).

Työeläkevakuuttamisen suhteen on lisäksi vakiintunut yksityiskohtainen soveltamiskäytäntö mutta Sieväsen (2001, 169) mukaan siitäkään ei ole aina apua, sillä työn tekemisen muodot ovat jatkuvasti yksilöllisempia ja "yhä useampi tapaus on laatuaan ensimmäinen".

Työeläkelakeja sovellettaessa yrittäjän määrittely tapahtuu käänteisesti työsopimuslain mukaisen työsuhteen tunnusmerkistön kautta (Sievänen 2001, 149). Jos työsuhteen tunnusmerkistö ei täyty, tutkitaan, voiko työntekoa kokonaisuutena arvioiden pitää yrittäjätoimintana. Yrittäjätoiminnan piirteiden ei siis edellytetä kaikkien täyttyvän samanaikaisesti vaan kokonaisarviointi ratkaisee.

Arvioinnissa kiinnitetään huomiota muun muassa työn itsenäisyyteen eli siihen, onko työnsuorittaja voinut valita itse työnteon ajan ja paikan ja onko hänellä ollut oikeus työskennellä useammalle toimeksiantajalle. Edelleen arvioidaan sitä, onko työnsuorittaja voinut kieltäytyä vastaanottamasta tarjottua työtä ja onko työntekosopimuksessa sovittu työn tekemisestä vai tietystä työn tuloksesta. (Sievänen 2001, 158.)

Jos työnteko on kokonaisuutena arvioiden yrittäjätoimintaa, on työnsuorittaja velvollinen ottamaan yrittäjän eläkelain (YEL) mukaisen yrittäjän eläkevakuutuksen. YEL:n kohdalla oleellista ei ole se, onko yritystoiminta päätoimista, sivutoimista tai kausiluontoista vaan vakuuttamisvelvollisuus syntyy, jos vuotuisen työpanoksen arvo on riittävän suuri ja yritystoiminta kestää yli neljä kuukautta. Vuonna 2013 riittäväksi työpanoksen arvoksi määriteltiin 7 303,99 euroa (Etera 2013). Jos siis työskentelee yrittäjyyden tunnusmerkit täyttävästi mutta riittävän pienellä volyymilla, työskentely, esimerkiksi satunnaisten luentojen pitäminen tai lehtiartikkeleiden kirjoittaminen, jää eläkevakuuttamatta. Näin TyEL:n periaate siitä, että kaikki työ vakuutetaan ja kerryttää eläkettä, ei toimi YEL:n alaiseksi katsottavassa työssä.

Vuoden 2011 alusta lähtien myös yritysten osaomistajien vakuuttamista koskevat säännökset muuttuivat siten, että moni osaomistaja siirtyi TyEL:n piiristä YEL:n piiriin.



Nykyään yrittäjäksi katsotaan henkilö, joka työskentelee yrityksessä johtavassa asemassa ja omistaa yksin yli 30 prosenttia osakkeista. Yrittäjänä pidetään myös henkilöä, joka omistaa yhdessä samassa taloudessa asuvan perheenjäsentensä kanssa yli 50 prosenttia yhtiön osakepääomasta tai osakkeiden tuottamasta äänimäärästä ja työskentelee yrityksessä johtavassa asemassa.

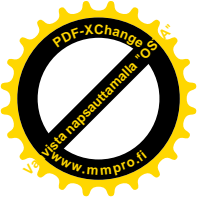
Lakimuutos toi eläkevakuuttamisen piiriin monia osaomistajia, jotka aiemmin työskentelivät osittain omistamassaan yrityksessä mutta eivät nostaneet niistä palkkaa ja jäivät siksi kokonaan eläkevakuuttamisen ulkopuolelle. Moni osaomistaja myös kokee olevansa ennemminkin yrittäjä kuin työntekijä ja kantavansa toiminnassaan yrittäjäriskiä. (Isokorpi et al. 2009, 13.)

Joidenkin epätyypillisten työskentelymuotojen osalta on myös vakiintunutta työeläkelakien soveltamiskäytäntöä. Esimerkiksi laissa kauppaedustajista ja myyntimiehistä (8.5.1992/417) määritellään, että kauppaedustaja on elinkeinonharjoittaja ja myyntimieheen sovelletaan työsopimuslakia. Tämän takia kauppaedustajiin sovelletaan pääsääntöisesti YEL:a ja myyntimiehiin TyEL:a.

4.4.2 Rajanveto työttömyysturvassa

Työttömyysturvalaissa esiintyy neljä erilaista työn tekemisen määritelmää. Työsuhteisen työn ja yrittäjyyden lisäksi laissa on käsitteet yrittäjyyttä vastaavalla tavalla omassa työssä työllistyminen sekä palkansaaajaan rinnastettava yrittäjä. Työsuhteen määritelmä nojaa työttömyysturvalaissakin työsopimuslakiin. Yrittäjyyden ensisijainen määritelmä juonnetaan Yrittäjän eläkevakuutuslaista. Yrittäjänä pidetään henkilöä, joka on velvollinen ottamaan YEL-vakuutuksen.

Työttömyysturvassa yrittäjänä pidetään myös sellaista yrityksen osaomistajaa, joka työeläkelakien näkökulmasta voi edelleen olla työntekijä ja tulla vakuutetuksi työntekijöiden eläkelain mukaan. Työttömyysturvalain mukaan yrittäjäksi katsotaan yrityksessä työskentelevä henkilö, joka omistaa yksin tai perheenjäsentensä kanssa tai jonka perheenjäsenet omistavat vähintään 50 % yrityksestä. Lisäksi yrittäjänä pidetään henkilöä, joka työskentelee yrityksessä johtavassa asemassa eli toimitusjohtajana, hallituksen jäsenenä tai muuna vastaavana, ja omistaa yksin vähintään 15 % tai yhdessä perheenjäsenten kanssa vähintään 30 % yrityksestä.

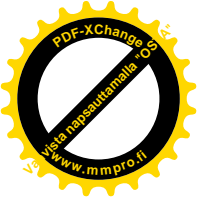


Yrittäjyyteen rinnastettava omassa työssä työllistyminen koskee esimerkiksi sellaisia taiteellista ja tieteellistä työtä tekeviä, jotka eivät tee työtään työ- tai virkasuhteessa eivätkä tavoittele toiminnallaan ainakaan välitöntä taloudellista voittoa (TEM 2009, 3). Yksi selkeä muoto omassa työssä työllistymisestä on apurahalla työskentely, mutta Yleisen työttömyyskassan mukaan oma työ voi myös olla "ansiotarkoituksessa harjoitettua toimintaa, jota ei yleisesti tehdä yrittäjänä eikä työsuhteessa. Esimerkiksi erilaisia toimeksiantosuhteista saatuja palkkioita ja tekijänoikeuskorvauksia voidaan pitää omasta työstä saatuna tulona." (YTK 2011.) Näin ollen esimerkiksi palkkiopohjaisia keikkatöitä eli toimeksiantosuhteissa työkorvausta vastaan töitä tekevän graafikon, toimittajan tai vastaavan voidaan katsoa työllistyvän omassa työssään yrittäjän tavoin, minkä perusteella häneltä voidaan evätä työntekijän työttömyyspäiväraha työkeikkojen loputtua.

Arvio siitä, onko toiminta ollut omassa työssä työllistymistä, tehdään kokonaisharkinnan perusteella (Haikarainen 2004, 30-31). Tällöin arvioidaan, onko toiminta harrastustoimintaa vai ammattimaista toimintaa ja pää- vai sivutoimista. Ammattimaisena taiteellisena tai tieteellisenä toimintana pidetään esimerkiksi taiteellisten tai tieteellisten teosten tai esitysten valmistamista, myymistä, julkaisemista tai esittämistä muuten kuin satunnaisesti (TEM 2009, 3).

Omaa työtä pidetään sivutoimimisena, jos työsuhteessa työskentelyn perusteella tai muuten voidaan päätellä, että oma työ vaatii niin pientä työmäärää, ettei se ole esteenä kokoaikaisen työn vastaanottamiselle. Jos oma työ kuitenkin tulkitaan päätoimiseksi, se voi muuttua sivutoimiseksi vasta, kun tekijä on ollut vähintään 10 kuukautta omaan työhön liittymättömässä kokoaikatyössä, opiskelemassa tai muussa vastaavassa. 10 kuukauden tarkastelujakson ei tarvitse olla yhtenäinen mutta siten ehyt, että työvoimaviranomainen voi olla varma, että oma työ ei estä kokoaikatyön vastaanottamista. (TEM 2009, 3-4.) Sen sijaan omassa työssä työllistyvän ei tarvitse luopua työssään tarvitsemista välineistä tai esimerkiksi työhuoneesta toisin kuin yrittäjän, jonka edellytetään myyvän yritystoimintaan tarvitsemansa tarvikkeen osoituksena yritystoiminnan loppumisesta (TEM 2009, 5).

Palkansaajaan rinnastettavalla yrittäjällä tarkoitetaan samaa kuin ILO:n ja OECD:n *dependent self-employed* -käsitteellä eli henkilöä, joka tekee itse töitä omaan lukuunsa

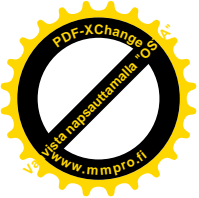


mutta pysyvässä toimeksiantosuhteessa yhteen toimeksiantajaan ollen tämän välittömän johdon ja valvonnan alainen (Kautonen 2007, 276). Palkansaajaan rinnastettavan yrittäjän kohdalla eivät siis toteudu kaikki yrittäjyyden tunnusmerkit, sillä palkansaajaan rinnastettavalla yrittäjällä ei ole useita yhtäaikaista toimeksiantoja eikä hän suuntaa tarjontaansa rajoittamattomalle asiakaskunnalle. Tulkittaessa, onko kyseessä palkansaajaan rinnastettava yrittäjyys, tarkastellaan esimerkiksi yrittäjän liikeidea. Jos liikeidea perustuu pääasiassa yhden toimeksiantajan lukuun toimimiselle, voidaan yrittäjä katsoa palkansaajaan rinnastettavaksi yrittäjäksi (Kautonen 2007, 214).

Työttömyysturvalainsäädäntö on myös palkansaajaan rinnastettavia yrittäjiä kohtaan samalla tavalla joustava kuin omassa työssä työllistyvien kohdalla, sillä se ei edellytä yrityksen lopettamista toimeksiannon päättyessä, jotta henkilöllä olisi oikeus ansiopäivärahaan (YTJ 2011). Vastaava helpotus on lisäksi luonnonolojen takia kausiluonteisesti toimivalla yrittäjällä, esimerkiksi jäätelönmyyjällä, jonka ei tarvitse luopua yrityksestään päästääkseen työttömyysturvan piiriin sinä vuodenaikana, jolloin yrittäjyys on mahdotonta (Korhonen 2008, 13).

Koska yrittäjyyteen katsotaan kuuluvan riski suhdannevaihteluista, ei työttömyyspäivärahaa makseta yrittäjälle sillä perusteella, että työt ovat väliaikaisesti loppuneet (Kautonen 2007, 213). Omassa työssä työllistymisen rinnastaminen yrittäjyyteen koetaan kuitenkin monesti kohtuuttomaksi, sillä toimeksiantojen varassa töitä tekevät henkilöt eivät välttämättä koe tehneensä päätöstä yrittäjäriskin ottamisesta vaan työllistävät itsensä sillä keinolla, joka on tarjolla.

Työttömyysturvalaki siis samaan aikaan tunnistaa sen tilanteen, että ihminen saa toimeentuloa niin työsuhteen kuin yrittäjyydenkin ulkopuolella mutta kohtelee omassa työssään työllistyviä kuten yrittäjiä (Friman & Komi 2010, 42). Toisaalta työttömyysturvalainsäädäntö ei huomioi sitä, että sama henkilö voi työskennellä samanaikaisesti sekä työntekijänä että yrittäjänä, sillä vain päätoimeentuloksi katsotut tulot voi vakuuttaa työttömyyskassassa (TYJ 2011). Työeläkevakuuttaminen on tässä suhteessa joustavampaa, sillä eri lakien piiriin kuuluva päällekkäinenkin työ voidaan vakuuttaa ja eläkettä maksetaan kaikkien eri lakien piirissä vakuutetusta työstä.



5 ITSENSÄTYÖLLISTÄMINEN TYÖPROSESSITEORIASSA

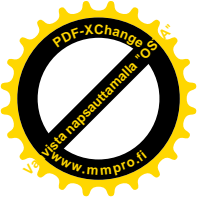
Tarkastelen itsensätyöllistämistä yhtenä osoituksena työn teettämisen tapojen muutoksesta. Pyrkimykseni on selvittää, mitä itsensätyöllistäminen lopulta on ja mitä tarkoittaa väite siitä, että itsensätyöllistäminen sijoittuu yrittäjyyden ja työsuhteisen työn välimaastoon. Hyödynnän tarkastelussa työprosessiteoriaa, joka pohjautuu Karl Marxin mallinnuksiin pääoman kasautumispyrkimyksistä sekä lisäarvon tuottamisesta palkkatyön avulla.

5.1 Pääoman kasautuminen ja kontrolli

Kysymys yrittäjyyden ja työsuhteisen työn välimaastosta liittyy siihen olettamukseen, että mahdollisesta yrittäjästatuksesta huolimatta itsensätyöllistäjät eivät ole työn ostamisen ja myymisen hetkellä tasaveroisessa asemassa työn ostajaan nähden kuten kahden yrittäjän voisi kuvitella olevan. Toisin sanoen työn ostajan ja itsensätyöllistäjän välinen valtasuhde vaikuttaa olevan samalla tavalla epäsymmetrinen kuin työnantajan ja palkkatyösuhteisen työntekijän välinen valtasuhde (Julkunen 1987, 136).

Marxin esityksessä kapitalisti ostaa kaikki tuotannon tarveaineet, niin työvoiman kuin tarvittavat raaka-aineet, työvälineet ja muutkin tuotteet, markkinoilta tavaramuodossa ja muuntaa työvoiman työsuorituksiksi. Työntekijän työpanos jakaantuu hänen oman ylläpitonsa kannalta välttämättömään työhön sekä lisätyöhön, jonka arvon, lisäarvon, pääoma anastaa. Pääoman tavoitteena on lisäarvon jatkuvasti paraneva tuottaminen, mikä onnistuu joko työpäivää pidentämällä tai työprosessia tehostamalla. Ensimmäinen onnistuu työn muodollisessa alistamisessa pääomalle mutta jälkimmäinen vaatii syvempää ja täydellisempää työprosessin hallintaa eli työn todellista alistamista pääomalle. (Marx 1974, 174-175, 456-457.)

Esimerkiksi yksinyrittäjän tapauksessa yksinyrittäjä yhdistää itse omistamansa tuotantovälineet sekä oman työvoimansa ja pyrkii hinnoittelemaan lisätyönsä tuottaman lisäarvon lopputuotteeseen, jolloin hän pystyisi tekemään voittoa. Jos yrittäjä ei pysty pyytämään työstään kuin itsensä ylläpitämiseen tarvittavan, välttämättömän työn hinnan, hän on ennemminkin työntekijään verrattavassa asemassa kuin aidosti yrittäjä.



Tarkemmin sitä, onko itsensäyöllistämässä kyse työntekijän asemassa tehdystä työstä vai yrittäjyydestä, pääsemme tarkastelemaan työprosessiteorian avulla.

Työprosessiteoriassa argumentoidaan, että työn organisoinnin mekanismit kehittyvät nimenomaan pääoman kontrollissa ja jatkuvasti paranevan lisäarvon tuottamisen ohjaamana. Myöhemmin teoriaa koskevassa debatissa on nostettu vahvemmin esiin myös työntekijöiden vastarinnan merkitys (Julkunen 1987, 23). Näin ollen tarkastelemalla itsensäyöllistäjien työprosessissa ilmenevää kontrollia ja vastarintaa, voimme pohtia lähemmin itsensäyöllistäjän asemaa.

Jos työn ostaminen itsensäyöllistäjältä on edullisempaa kuin työntekijän palkkaaminen, se edistää Marxin analyysin valossa pääoman kasautumista (Julkunen 1987, 383).

Itsensäyöllistäjien käyttäminen voi toteuttaa ostajan näkökulmasta myös Julkunen (mt. 1987, 388-390) listaamia muita tavoitteita: tuotannon joustavuutta, ohjattavuuden ja hallittavuuden yksinkertaistumista, suoritustason nostamista sekä pääoman kiertokulun nopeuttamista, tuotantoajan lyhentymistä ja kiertävän pääoman säästöä.

Itsensäyöllistäjää ei esimerkiksi tarvitse irtisanoa monimutkaisten yt-neuvotteluiden ja irtisanomisajan palkan kera, kuten työsuhteinen työntekijä, vaan työn ostamisen voi vain lopettaa, kun tarvetta ei enää ole. Yrityksen ei myöskään tarvitse juurikaan sitoa pääomia tuotantoon, kun työ ostetaan itsensäyöllistäjältä, joka vastaa itse tuotantovälineistä (esimerkiksi kannettavasta tietokoneesta), eikä hukka-aikoja synny, kun maksetaan vain tehdystä työstä.

Rajanvedossa yrittäjyyden ja työsuhteisuuden välillä voisi siis ajatella, että jos työskentely kerryttää työnsuorittajan itsensä pääomaa, toiminta on yrittäjyyttä, mutta jos se taas edistää pääasiassa työn ostajan pääoman kasautumista ja on työnsuorittajalle keino elättää itsensä, tulla toimeen, toiminta on lähempänä työntekijyyttä.

5.2 Kontrolli ja vastarinta

Työprosessiteoriassa keskeinen ajatus on, että palkkatyössä pääomalla on kontrolli työprosessiin ja työläisen toimijuus on rajoitettu (Braverman 1974, 67-69). Kontrolli nähdään yhtenä keinona arvonlisäykseen ja on näin sisäkkäinen ilmiö arvonlisäyksen (tai voiton suhdeluvun laskutendenssiä vastustavien voimien) kanssa.

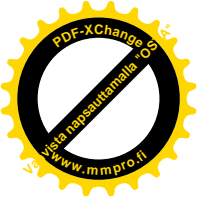


Julkusen (1987, 381) mukaan kontrollilla tarkoitetaan työn ostajan kykyä hallita tuotantoprosessia eli esimerkiksi työskentelytapoja, -välineitä, työvoiman rekrytointia, työvuorojen miehitystä ja ajoittamista sekä palkkausta. Täydessä kontrollissa työprosessi reaalisesti alennetaan eli siitä riisutaan kaikki työntekijän vallassa olevat luovuuden, osaamisen ja autonomisuuden aspektit (Julkunen 2008b). Tällaista täydellistynyttä kontrollia itse työhön nähtiin tayloristis-fordistisessa tehdastyön detaljivalvonnassa. Jo väitöskirjassaan Julkunen (1987) kuitenkin osoitti, että työn kontrollissa on osin siirrytty uudenlaisiin mekanismeihin, esimerkiksi työntekijöiden laatu- ja tulostuuseen sekä rajalliseen tai näennäiseen itseohjaukseen. Myöhemmin Julkunen (2008a) on vielä jatkanut saman teeman parissa ja osoittanut koko joukon uusia kontrollin keinoja työn muotojen muututtua.

Erilaisia kontrollin strategioita on eritelty useampia. Suoran valvonnan ohkeen on paikannettu erilaisia teknisen (valvontakamerat, kulunvalvonta, koneistettu suoritusten tilastointi jne.) ja byrokraattisen (erilaisia sääntöjä ja ohjeistuksia) kontrollin muotoja sekä normatiivisen, ideologisen ja kulttuurisen kontrollin keinoja (Braverman 1974, 65-69; Julkunen 2008a, 169-199). Jälkimmäisillä pyritään "valtaamaan työntekijöiden mielet", saamaan heidät sisäistämään yrityksen tavoitteet ja arvot, tai edes teeskentelemään yrityskulttuurin ja arvojen sisäistämistä (Julkunen 2008b). Oleellista on joka tapauksessa huomata, että kontrolli ei ole kadonnut tai lakannut olemasta vaan se on muuttanut muotoaan.

Työn kontrollin kohteena voidaan nähdä myös muita tasoja kuin itse työprosessi: työsuhdemalli, työmarkkinajärjestelmä, koulutus, sosialisatio palkkatyöläisyyteen tai työn ulkoinen elämänyhteys (Julkunen 1987, 381). Koska itsensätyöllistäminen haastaa perinteisen ajatuksen työvoiman organisoinnista ja työprosessin kontrolloinnista siten, että se tuntuu siirtävän työtä pois työsuhteesta, ei olekaan hedelmällisintä tarkastella pelkästään *työtä itseään* eli työn sisältöä ja työprosessia, kuten työprosessiteoriassa etenkin alkuaikoina on painottuneesti tehty, vaan yrittää hahmottaa myös kontrollin uusia muotoja. Vaikuttaa selvältä, että ostamalla työtä työsuhteen ulkopuolella annetaan vapautta ja autonomiaa itse työprosessiin (Pongratz & Voss 2003), mutta onko itsensätyöllistäjä silti vapaa työn ostajan kontrollista?

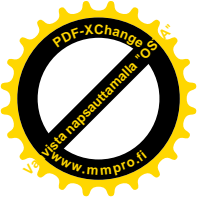
Työprosessidebatin peruskäsitteisiin kuuluvat kontrollin lisäksi vastarinta, taito ja autonomia, eli työntekijän subjektiviteetti. Perinteisiä vastarinnan muotoja



palkkatyösuhteessa ovat olleet esimerkiksi työtaistelut, työntekijöiden poissaolot ja vaihtuvuus, tuotannon sabotointi ja rajoittaminen tai haluttomuus ottaa vastaan joitain työtehtäviä (Julkunen 1987, 178). Sosiaaliturva on taannut pieniä yksilöllisiä kanavia vastarinnalle, kuten "eläkepakoa" ja sairauslomia (Julkunen 2008b).

Itsensätyöllistäjällä tuskin on tällaisia vastarinnan muotoja käytettävissään, joten pyrin selvittämään, onko itsensätyöllistäjillä mitään tapoja vastarintaan vai onko itsensätyöllistäjällä sellaista vapautta työssään ja asemassaan, ettei vastarinnan keinoja tarvita. Yksi yrittäjyyteen liitettävä vapaus on esimerkiksi se, että yrittäjä voi itse valita, mitä töitä ottaa tehdäkseen ja keneltä. Jos tämä vapaus toteutuu itsensätyöllistäjällä, on toiminta selkeästi lähempänä yrittäjyyttä kuin työsuhteisuutta.

Kun sekä kontrollia että toimijuutta ja vastarintaa tarkastellaan yhdessä, voidaan ajatella, että silloin, kun itsensätyöllistäjät kontrolloivat itse työprosessiaan ja heillä on laaja subjektiivisuus työssään, he ovat lähempänä yrittäjiä. Jos taas työn ostaja pystyy kontrolloimaan työprosessia ja itsensätyöllistäjällä on kapea subjektiivisuus, hän on lähempänä työntekijyyttä.



6 TUTKIMUSASETELMA JA METODOLOGIA

Tutkimukseni kohde on siis itsensätyöllistäjät ja heidän eläketurvansa.

Itsensätyöllistämisen jäsenen edellä Marxista pohjaavan työprosessiteorian mukaisesti pääoman kasautumisen ja työn ostajien kontrollipyrkimysten mekanismin valossa.

Tutkimukseni teoreettinen tarkastelukehys on siis marxilaisessa ajattelussa.

Marx oli realisti ja hän hylkäsi positivismin etsiessään yhteiskunnan yleisiä lakeja ja selitysmalleja (Keat & Urry 1975, 70). Toisin sanoen Marxin ajattelun lähtökohtana oli se, että teoreettiset oliot ovat olemassa myös havainnoista, ihmismielestä, kielestä, kulttuurista ja teorioista riippumatta (Raatikainen 2004, 71). Marxin realismia voi vielä täsmentää strukturalistiseksi, sillä hän pyrki teorioissaan hahmottamaan sosiaalisille rakenteille tyypillisiä osia ja erityisiä kausaalisia mekanismeja (Keat & Urry 1975, 70).

Näin itsensätyöllistämistä pidetään tosiasiana riippumatta siitä, käsitetäänkö sen olemassaoloa vai ei tai osataanko sitä sosiaalisesti konstruoida olemassaolevaksi työmarkkinapositiona. Itsensätyöllistäminen on tässä kehyksessä seuraus kapitalistisesta taloudesta, jonka yksi ominaispiirre on pääoman pyrkimys kasautua aina vain tehokkaammin kontrolloimalla työvoimaa muuntuvilla tavoilla. Sosiaalisella konstruoinnilla sinänsä on kuitenkin keskeinen rooli tutkimusasetelmassani, sillä sosiaaliturvaa ei voida kehittää vastaamaan todellisuuden muuttuvia tarpeita, ellei todellisuudessa tapahtuneita muutoksia tunnisteta eli osata sosiaalisesti konstruoida.

Marx uskoi objektiivisen tieteen mahdollisuuteen myös sosiaalisten rakenteiden kohdalla. Näin ollen hän oli myös naturalisti. (Keat & Urry 1975, 70.) Marx siis uskoi, että yhteiskuntatieteiden yleiset menetelmät ja tavoitteet ovat samat kuin luonnontieteiden ja että kuvausten ja selittämisen hyväksyminen tai hylkääminen tehdään tiedollisiin tekijöihin eikä ei-tiedollisiin arvoihin perustuen (Raatikainen 2004, 85-86).

Tarkasteluni lähtökohta on työsuhteisen työn ja yrittäjyyden hahmottaminen toisistaan irrallisiksi ja erilaisiksi ilmiöiksi. Toinen jännite syntyy siitä, miten eri tavoin työnsuorittajat ja työn ostajat sekä lainsäädäntö ja tulkintaperinteet hahmottavat työsuhteisen työn ja yrittäjyyden. Itsensätyöllistäjien eläketurvan kannalta oleellista on



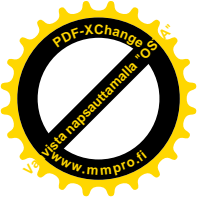
se, että työmarkkinapositionien vastakkainasettelusta ja irrallisuudesta seuraa vaara siitä, että kaikki työ ei tule eläkevakuutetuksi.

Tutkimuksen aineiston keruun metodina käytin puolistrukturoitua teemahaastattelua. Teemahaastattelu sopii tutkimusmenetelmäksi silloin, kun ei tiedetä, millaisia vastauksia tullaan saamaan tai kun vastaus perustuu haastateltavien omiin kokemuksiin (Hirsjärvi & Hurme 2000, 35). Haastattelukysymykset sekä analyysi rakentuivat teoriasidonnaisesti tai -ohjaavasti. Kysymykset jakautuivat neljään teemaan: taustatiedot, oman aseman hahmotus, kontrollin ilmeneminen sekä käsitykset tulevaisuudesta eläketurvasta. Lisäksi kysyin haastateltavien käsitystä sukupuolen merkityksestä itsensätyöllistäjien asemaan. Jatkoahaastattelussa paneuduttiin haastateltavien tulevaisuuden tavoitteisiin ja ajatuksiin omasta asemasta työelämässä tulevaisuudessa.

Aineiston analyysimenetelmänä käytin laadullista sisällönanalyysia kriittisen lähiluvun avulla. Pyrkimyksenä oli saada haastattelujen avulla vastauksia tutkimuskysymyksiin siitä, mitä itsensätyöllistäminen on ja miten Suomen työeläkejärjestelmä heitä kohtelee.

Hain haastateltavia käyttäen hyväksi sosiaalisia verkostojani. Kyselin henkilöitä, jotka eivät tee töitä selkeästi työsuhteessa mutta eivät ole myöskään muita työllistävän yrityksen omistajia. Ainoa rajaus, jonka tein, liittyi apurahatutkijoihin ja -taiteilijoihin, sillä heidän eläketurva on järjestetty erillislailla, joten he eivät itsensätyöllistäjän kaltaisesta asemastaan huolimatta olleet kiinnostukseni kohteena. Joskin yksi haastateltavista elättää itsensä osittain myös apurahoilla, joten täysin ehdoton tämäkään rajaus ei ollut. Aineiston monipuolistamiseksi kysyin haastateltavia myös eräästä laskutusosuuskunnasta onnistumatta kuitenkaan saamaan vastausta.

Haastateltaviksi valikoitui maantieteellisesti ja ikänsä puolesta varsin homogeeninen joukko 25–35-vuotiaita helsinkiläisiä. Kenelläkään haastateltavista ei ollut esimerkiksi lapsia. Sen sijaan haastateltavien koulutustaustat olivat varsin erilaisia. Osalla oli selkeä ammatti ja tältä alalta yksi tai useampi eritasoinen tutkinto, kun taas osa vielä opiskeli joko tiettyyn ammattiin tai yliopistolla ilman selkeää tulevaisuuden ammattialaa. Myös haastateltavien työhistoria vaihteli runsaasti. Yksi oli valmistunut hyvin nuorena omalle alalleen eikä ollut ehtinyt tehdä paljoakaan muita töitä, kun taas haastateltavat, jotka olivat hieman vanhempia mutta eivät olleet vielä valmistuneet, olivat ehtineet tehdä



useampien eri alojen töitä.

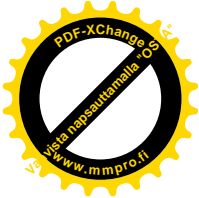
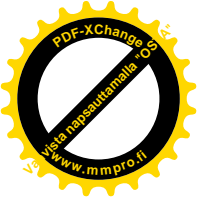
Haastateltavien löytymisessä oman lähipiirin kautta oli joitain etuja. Ensinnäkin tieto haastateltavien taustasta ja työtilanteesta ennaltaehkäisi niin sanottujen hutihaastattelujen mukaan valikoitumisen. Aiempi tuttavuus haastateltavien kanssa myös selkeästi lähensi keskustelusuhdetta ja teki siitä luottamuksellisemman. Toisaalta tuttuus oli myös haitta, sillä ainakin yksi potentiaalinen haastateltava kieltäytyi haastattelusta vedoten siihen, ettei halua paljastaa omaa mahdollista tietämättömyyttään eläkeasioissa.

Tutkimusaineistoni muodostuu viidestä haastattelusta. Varsinaiset haastattelut toteutin syys- ja lokakuussa 2011. Haastattelut kestivät tunnista kahteen tuntiin riippuen keskustelun kulusta. Osa keskusteluista oli hyvinkin polveilevia ja pohdiskeluvia, kun taas muutama haastateltavista vastasi kysymyksiin hyvin ytimekkäästi eikä laajempaa keskustelua syntynyt. Jatkohaastattelut tehtiin syksyllä 2013. Joidenkin haastateltavien kanssa kävin myös kirjoitusprosessin aikana tarkentavia keskusteluja sähköpostitse tai puhelimitse.

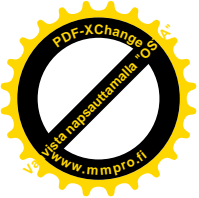
Kerroin haastateltaville tutkimuksen tarkoituksesta, päämäärästä sekä tulosten julkaisemisesta. Haastattelun nauhoittamiseen pyysin haastateltavien suostumus. Haastateltavien anonymiteetin turvaamiseksi tarkkoja työ- ja asuinpaikkoja tai muita heihin liittyviä eksakteja tietoja, kuten nimiä, ei esitellä tai niitä on muutettu. Haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin, jonka jälkeen niistä poimittiin ja ryhmiteltiin teoreettisen viitekehyksen tarjoamien käsitteiden (epäsymmetrinen valtasuhde, arvonlisäys, kontrolli ja vastarinta) kannalta oleelliset kohdat.

Aineisto ei ole laaja eikä missään määrin saturoitunut vaan ennemminkin esimerkinomainen ja haastateltavien homogeenisuuden vuoksi jopa hieman yllätyksetön. Monipuolisemman kuvan ilmiöstä olisi saanut, jos haastateltavissa olisi ollut myös pidempään työelämässä olleita ja ennalta-arvaamattomammilla aloilla työskenteleviä. Kattavampaa aineistoa varten haastateltavia olisi voinut etsiä kohdennetummin tietyiltä aloilta ja työtehtävistä.

Vaikutelmaksi kuitenkin jäi, ettei aiheesta ole mahdollista saada aidosti saturoitunutta aineisto, sillä erilaisia tilanteita ja työmarkkinapositionien yhdistelmiä ja asemien



välisiä liikkumatapoja on lukemattomia. Aineiston suppeuden ja tilanteiden moninaisuuden vuoksi ehdottomien ja yleistettävien johtopäätösten tekeminen olisi varsin rohkeaa. Ottaen huomioon, että itsensä työllistäminen ja sosiaaliturvan yhteensovittamisen ongelmat on havaittu ja otettu käsittelyyn esimerkiksi työ- ja elinkeinoministeriön tasolla, voinee kohtuullisella varmuudella kuitenkin sanoa, että tämän tutkielman esimerkkitapauksia vastaavia tapauksia löytyy laajemminkin eivätkä tutkielmani tapaukset ole harvinaisia tai ainutlaatuisia.



7 AINEISTON ANALYYSI

Aineiston analyysissä pyrin selvittämään, mitä työsuhteisen työn ja yrittäjyyden välimaastossa oleminen tarkoittaa. Tätä tarkastelen etsimällä aineistosta merkkejä työnsuorittajan ja työn ostajan epäsymmetrisestä valtasuhteesta, itsensäyöllistäjään kohdistuvasta kontrollista sekä itsensäyöllistäjän vastarinnan keinoista. Toista tutkimuskysymystä itsensäyöllistäjien eläketurvasta lähestyn tarkastelemalla haastateltavien tulevaisuuden orientaatioita ja ajatuksia eläketurvasta ja sen järjestymisen tavasta.

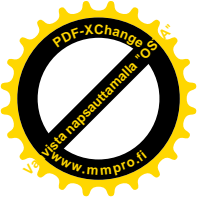
Haastattelut kuvataan tässä luvussa havaintoyksiköittäin, jotta haastateltavat säilyvät "ehjinä tapauksina". Sen sijaan seuraavassa luvussa, jossa esittelen johtopäätöksiä, käsittelen aineistoa teemoittain.

7.1 Anne

Anne on tehnyt oman alansa töitä eli graafista suunnittelua oman toiminimensä kautta vuodesta 2004 lähtien. Tapa, jolla Anne päätyi toiminimiyrittäjäksi, kertoo itsessään työn ostajan vahvemmassa asemasta työnsuorittajaan nähden. Anne oli nuorena määräaikaaisessa työsuhteessa isossa yrityksessä, jossa hänelle sanottiin suoraan, että työsuhdetta ei jatketa mutta töitä ostetaan, jos niitä tarjoaa toiminimenä.

Annen mukaan toiselta yritykseltä palvelusten ostaminen mahdollistaa myös alv-vähennysten tekemisen, mikä on yksi taloudellinen kannuste ostaa työtä toiselta yritykseltä. Anne ei kuitenkaan päätenyt yhdestä työn ostajasta riippuvaiseksi vaan alusta lähtien oli selvää, että asiakkaita täytyy hankkia useampia.

Suuren yrityksen ja etenkin vasta-aloittaneen toiminimen välisen valtasuhteen epäsymmetrisyyden huomasi Annen kertomuksessa etenkin osaamiseroissa. Annen mukaan byrokratiaan, asiakkaiden löytämiseen, hinnoitteluun ja muuhun yrityksen perustamiseen liittyvät tehtävät olivat hankalia eikä apua tai neuvoja ollut helppoa löytää. Vastarinnan rakentamisen ja epäsymmetrisen valtasuhteen tasapainottamisen suurimpana esteenä vaikuttikin olevan tiedon ja osaamisen puutteet. Annen käymässä toisen asteen oppilaitoksessa oli yrittäjyyskurssi, mutta se oli liian aikaisin työelämään



siirtymiseen nähden. Annen myöhemmin käymässä korkeakoulussa oli vapaaehtoinen yrittäjäyyskurssi, mutta siinä vaiheessa oma toiminimi oli jo pyörinyt aikansa, jolloin opetus oli myöhässä.

Annen mukaan etenkin ensimmäisinä 3-4 vuotena hänellä ei ollut taloudellista mahdollisuutta valita töitään ja asiakkaitaan vaan "oli pakko tehdä kaikki paskahommat". Ajan kanssa hän kuitenkin sai vakiinnutettua asemaansa sen verran, että työtarjouksia alkoi olla enemmän kuin ehti tehdä. Se mahdollisti sen, että kaikkia pieniä töitä ei tarvinnut ottaa vastaan ja isommista töistä saattoi vaatia enemmän rahaa.

Aseman vakiintumisesta huolimatta ei kuitenkaan voi puhua voiton tekemisestä vaan ennemminkin siitä, että rahat riittivät niukkaa kohtuullisempaan elämiseen. Silloinkin, kun rahaa oli enemmän kuin välittömään elämiseen tarvitsi, Anne käytti sitä sosiaaliturvan tason parantamiseen sekä verotuksen optimointiin tai varautui tuleviin yllättäviin kuluihin tai tulojen vähenemiseen:

"Joo se mun [YEL-]työtulo on kyl aika matala, mut kyl mä aina silloin, et kun tilillä on enemmän rahaa, tavallaan niinku ylimääräistä, ni pyydän saada maksaa vapaaehtosesti isompaa maksua. Et kun se voi sit olla, et jos tarvii, tai jos sairastuu tai jotain, ni saa sit parempaa päivärahaa. Ja kai sit ehkä se voi vähän sitä eläkettäkin parantaa. Ja siis siksikin kannattaa maksaa extraa, että jos pelkää saavansa mätkyjä eikä oo tulossa mitään isoja ostoksia, ni kannattaa maksaa maksuja, että saa vähennyksiä.

Ja mä oon kans saanu säästetyks rahaa, ni ei tarvi stressata. Aina voi tietty tiukan paikan tullen pyytää lainaan jostain, vaik vanhemmilta, mut siis tulee kaikkia veroennakoita ja maksuja ja kaikkee, ja ne on vaan pakko maksaa ja se siis stressaa, että onko rahaa, niinku juuri nyt rahaa maksaa kaikki. Se on tärkein neuvo alottavalle yrittäjälle, et pitää kyl säästää heti alusta alkaen, et ei saa vaan juoda kaljaa kaikella rahalla, haha. Säästöt pelastaa tiukassa paikassa."

Anne arveli, että osaamisen lisäksi myös sukupuolittuneet käytöstavat ja sosiaalistaminen vaikuttaa freelancerin mahdollisuuksiin pitää puolensa epäsymmetrisessä valtasuhteessa:

"Mut missä tytön pitäis sit kasvaa, et siit tulis niinku suoraan yhtä kova kuin miehistä? Et miehet osaa silleen vaatia, et naiset kasvatetaan miellyttämään, olemaan vaan kivoja. Pojat saa olla poikia ja niiltä odotetaankin, niiden pitääkin olla. Luulen kyl, et miehet laskuttaa enemmän. Et niil on enemmän pokkaa."



Yhdeksi suurimmista toiminimen kautta toimimisen haasteeksi Anne sanoi jatkuvan tavoitettavana olon odotuksen. Joustavuuden nimissä tapahtuvan työ- ja vapaa-ajan sekoittumisen lisäksi työ ja muu elämä sekoittui myös fyysisesti. Anne pohti, että toisaalta on hienoa, ettei tarvitse tehdä töitä ostajan määrittelemässä paikassa ja tiettyinä työaikoina, mutta vastaavasti yksinään työskenteleminen kotona, eli selkeästi erillisen työpaikan ja työyhteisön puute, heikentää omaa hyvinvointia ja motivaatiota. Yrittäjyys tarjoaa vapautta työn ostajasta mutta vapaus sisältää myös vastuuta asioista, joita ei tule työsuhteessa työskennellessä ajatelleeksi. Ratkaisuksi Anne näki muiden freelancereiden kanssa jaetun työtilan hankkimisen.

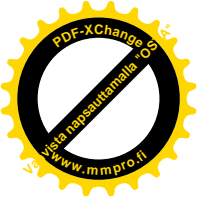
Anne ei ollut kohdannut suoranaisia huijausyrityksiä tai mittavia ongelmia esimerkiksi palkkiorahojen saamisen kanssa. Tosin hän totesi, että on "jättänyt laskuttamatta joltain idiooteilta parinsadan työn", jotta olisi päässyt eroon hankalista asiakkaista. Freelancer, joka tekee kaiken itse, ei pystykään samalla intensiteetillä huolehtimaan saamisistaan, sillä jokainen hetki, jonka käyttää esimerkiksi maksuista neuvottelemiseen, on pois uusien toimeksiantojen tekemiseltä.

Ylipäättään yrityksen pyörittämisen "ikävät asiat niinku laskutukset, kuitit, alvit ja muut paperityöt" vievät aikaa ja voimia vaikka olisi kirjanpitäjä apuna, kuten Annella oli alusta lähtien. Mikään viranomainen ei tunnu oikealta taholta, jolta pyytää apua, jolloin epäviralliset verkostot kuten ystävät ja perheenjäsenet tulevat kaikkein tärkeimmäksi tuen lähteeksi. Kaiken kaikkiaan voinee ajatella, että työn ostajan valta ja kontrollin käytön mahdollisuudet lisääntyvät, jos työnsuorittajalla ei ole osaamista eikä ehkä voimia tai uskallustakaan pitää puoliaan.

Vaikka yrittäjyys ei alkuun ollut Annen oma valinta eikä hän pystynyt vielääkään hinnoittelemaan työtään niin korkealle kuin haluaisi, Annelle oli kuitenkin selvää, että työsuhteessa hän ei halua olla.

"Joo siis en mä enää voi es kuvitella, et menisin johonkin töihin, ja joku toinen vetäis siit välistä. Osakkaaks voisin ehkä mennä johonkin yhteisfirmaan. Mut täytyis kyl olla ihan superhyvä palkka tai jotain muuta mielettömän hyvää, super työyhteisö tai jotain."

Jatkohaastattelun aikaan Anne asui Tukholmassa mutta teki edelleen graafikon töitä oman toiminimensä kautta suomalaisille asiakkaille. Jo neljättä vuotta kestänyt



taloustaantuma näkyi Annen mukaan selvästi alan työtilaisuuksissa. Vaikka Annella itsellään oli tiedossa isoja taittotöitä ja tuloja noin puoleksi vuodeksi, hän totesi, ettei ole viitsinyt "hehkuttaa" niitä juurikaan, sillä niin monilla graafikoilla ei ole lainkaan töitä.

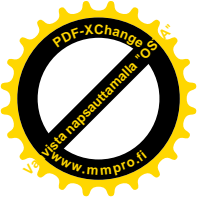
"Se on ihan ennenkuulumatonta, että mä oon saanu ne työt. Nyt ei oo oikeesti mitään töitä, kaikki on ihan jäässä, kukaan ei tee mitään tällä hetkellä, kukaan ei tee mitään siistiä. Et tavallaan just nyt voin olla tyytyväinen, koska on ne työt, mut en silleen yleisesti ole tyytyväinen, koska ei ole tilauksia. Et kaks vuotta sitten mä tein paljon siistimpiä duuneja."

Vanha toive päästä osakkaaksi pienehköön graafisen suunnittelun yritykseen oli voimistunut. Ensisijaisina osakkuuteen kannustavina tekijöinä Anne näki mahdollisuuden saada uusia ammatillisia haasteita eli isompia ja mielenkiintoisempia töitä sekä osaavan ja samoihin asioihin kiinnittyneen työyhteisön.

"Et nyt tää on ehkä vähän yksinäistä, koska ei se yhteinen työhuonekaan ole ihan sama asia. Voihan niilt aina kysyä kaikkee neuvoa ja kommenttia, mut ei se oo niinku, et kiinnostaaks niitä ihan hirveesti sun ongelmat, kun jokaisella on omiakin ongelmia. Mut jos ne on yhteisiä ne ongelmat, ni sit ehkä oikeesti mietittäis yhdessä."

Osakkaaksi pääseminen olemassa olevaan yritykseen edellyttäisi kuitenkin töiden tekemistä kyseiselle firmalle, itsensä ja osaamisensa todistamista. Toinen vaihtoehto olisi perustaa yhdessä muiden kanssa uusi yritys. Kumpaakin vaihtoehtoa haittasi Annen kohdalla ennen kaikkea se, ettei hän tiennyt, missä tulee tulevana vuosina fyysisesti sijaitsemaan. Suomeen Anne ei halunnut palata mutta ei välttämättä tule jäämään Tukholmaankaan. Toisaalta heikon taloustilanteenkaan vuoksi osakkuushankkeen edistäminen ei ollut ajankohtaista.

Yksinyrittäjyyden haittapuolista huolimatta Anne ei edelleenkään kokenut mahdolliseksi siirtyä täysipäiväiseksi työntekijäksi toisen palvelukseen, sillä "täytyy voida olla päättämässä siitä, mitä töitä tekee ja saada se oikea osa rahasta". Satunnaisia tuntitöitä sekä työtehtävien laajentamista esimerkiksi luennointiin ja opettamiseen Anne piti kuitenkin mahdollisina tapoina työllistyä, etenkin jos hän sattuisi palaamaan Suomeen. Toive päästä nimenomaan osakkaaksi liittyi Annella myös siihen arvioon, että työmotivaatio ja jälki on parempaa, kun kaikki tekevät töitä itselleen eivätkä työntekijöinä jonkin toisen lukuun.



Ajatus perheen perustamisesta ei ollut Annelle erityisen läheinen mutta hän arveli, että siinä tilanteessa työsuhteessa työskentely olisi käytännöllisempää, sillä työsuhde takaa esimerkiksi palkallisen vuosiloman ja oikeuden olla sairauslomalla, toisin kuin yksinyrittäjyys. Anne lähestyi asiaa myös sitä kautta, että lasten myötä hänen elämäänsä leimaava vapaus katoaisi, jolloin hän voisi yhtä hyvin ollakin palkkatyössä.

"Mun mielestä se vapaus on iso osa, et on freelancer, et sä voit heiluu ympäriinsä. Mut jos sul on lapsii, ni et sä enää tarvi sitä vapautta, sillä ei sulla ole sitä sit enää. Sit voi ihan hyvin mennä työsuhteeseenkin. Et eihän sillä oo enää mitään välii sit."

Anne sanoi aina tarkastavansa saamansa työeläkeotteen vaikkei tulevalta eläkkeeltään paljoa odottanutkaan eikä varsinaisesti uskonut koko eläkejärjestelmän olevan olemassa enää siinä vaiheessa, kun olisi itse eläkeikäinen. Tulevien eläkepäiviensä toimeentulon Anne sanoi äitinsä kehoituksesta laskevensa vanhemmiltaan saatavien perintöjen varaan ja maksavansa tietoisesti todellista tulotasoaan pienempää YEL-vakuutusmaksua. Taantuman takia hän ei myöskään pysty hinnoittelemaan työtään yhtään korkeammalle vaan taksat ovat päinvastoin laskeneet. Annen mukaan hänelle ei olisi "varaa mihinkään", jos hän maksaisi oikean tasoiset eläkevakuutusmaksut. Vapaaehtoisesti maksettavia ylimääräisiä vakuutusmaksuja Anne ei myöskään ollut uskaltanut hetkeen maksaa, sillä säästöjen merkitys on kasvanut entisestään taantuman tuomassa epävarmuudessa.

Vaikka Anne sanoi, ettei hän harrasta juurikaan elämänsä suunnittelemista, taantuman tuoma tulevaisuuden epävarmuus oli saanut myös hänet ajattelemaan tulevaisuuttaan hieman enemmän. Anne arveli, että nyt hänen pitäisi panostaa enemmän verkostoitumiseen ja uusien kontaktien luomiseen, jotta saisi varmistettua riittävät työt myös tulevaisuudessa, mutta suhtautui asiaan arveluistaan huolimatta varsin kepeästi.

"Mut en mä oikein jaksaa alkaa stressaa. No kyllä varmaan sit vituttaa, kun on vanha, jos niinku... mut siis jos nyt alkaa kauheesti stressaa, ni sit myös vituttaa vanhana, ku sä et oo ikinä tehny mitään, kun oli vielä mahdollista. Koska sit kun mä oon seitsyt, ni en mä sit enää opettele surfaamaan. Sit mä voin pelata hedelmäpeliä."



7.2 Petri

Petri teki oman alansa eli esittävän taiteen töitä osuuskuntansa kautta sekä toimeentulonsa varmistamiseksi työsuhteisesti lähinnä oman alansa opetustöitä. Osuuskunnan kautta tehtävät työt olivat erilaisia keikkaesiintymisiä esimerkiksi firmojen juhlissa sekä omien kokoillan esitysten luomista osin apurahojen avulla.

Petrin kertomus yrittäjäksi ryhtymisen motiiveista sekä kokemukset yrittäjyyden haasteista olivat hyvin saman tapaisia kuin Annella. Osuuskunta perustettiin, jotta saatiin vapaus tehdä "omaa juttua", eli määrätä itse omasta sisällöntuotannosta, ja omalla nimellä eikä jonkun toisen lukuun. Ongelmista esiin nousi myös odotus jatkuvasta tavoitettavuudesta ja se, ettei työaikaa ja vapaa-aikaa pysty pitämään erillään: "Se on se ongelma ja vittumaisuus, työt tuppaa vapaalle, tyytit soittelee vaikka olis lomaviikolla."

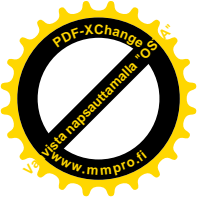
Myöskään Petrillä ei ollut ollut erityisempiä vaikeuksia saada sovittuja maksuja tehdyistä töistä, vaikka joitain tiukkoja paikkoja olikin ollut ja isojakin firmoja oli pitänyt patistella. Ja aivan kuten Annekin, myös Petri epäili, että sukupuolella on vaikutusta siihen, miten pienyrittäjän on mahdollista pitää puolensa.

"Miehillä on ehkä helpompaa, alan naiset on jotkut, luulen et on tosi harvassa... et jätkä voidaan laittaa helpommin, laittaa tappelemaan asiakkaiden kanssa ja ottamaan haukkuja vastaan, ajatellaan ehkä, et naiset ei oo niin hyviä vääntämään eikä osaa pistää kovaa kovaa vastaan."

Petri oli myös selkeästi sitä mieltä, etteivät alan opinnot valmenna yrittäjyyteen eli anna riittävää tietopohjaa, jonka varassa itsensätyöllistäjänä voisi pitää puolensa ja pärjätä.

"Puhuttiin erilaisista työsuhteista ja varoiteltiin, et älkää menkö juttuihin ilman kunnon sopimusta. Oletettiin vaan, et kaikki on työsuhteessa. Eri proggikset, telkkari, ooppera, sirkukset ja muut vaihtikset tehtiin selväksi. Mut ei siis ollu silleen yrittäjyyskoulutusta vaan oletettiin, et kaikki pääsee johki töihin."

Petrin kertomuksesta kävi selväksi se, että pienyrittäjyydessä on erityisen haastavaa toimia sekä "tehtaan lattialla" eli varsinaisessa yrityksen tuotantoprosessissa että hoitaa samalla johtoprosessit. Aikaa kului "ihan törkeästi" asiakashankintaan ja asiakaskontaktien ylläpitoon, paperitöihin, markkinointiin ja erilaisiin käytännön asioihin kuten "pakujen vuokraamiseen ja kamojen pakkaamiseen". Erityisen vaativa ja



kuluttava tilanne on alussa, jolloin "kaikki on uutta ja tuntematonta". Sen takia tavoitteena oli saada kiinnityksiä projekteihin, joissa on isompi koneisto ja ammattilaiset hoitamassa muuta kuin taiteellista osuutta.

Yritysmuotona osuuskunta on siitä hyvä, että osuuskunnan jäsenenä tulee myös työttömyysturvan näkökulmasta tulkituksi työntekijäksi, jos jäseniä osuuskunnassa on vähintään seitsemän. Työttömyysturva olikin päällimmäinen tekijä, jonka perusteella Petri ystävineen valitsi osuuskunnan yritysmuodokseen. Vasta myöhemmin he ymmärsivät, että myös eläketurva järjestyy osuuskunnassa työntekijästatuksen mukaisesti. Osuuskuntayrittäjä voi myös kuulua ammattiliittoon ja on tarvittaessa esimerkiksi liiton avun piirissä. Myös Petri kuului ammattiliittoon ja vaikkei itse tarvinnut liiton palveluita, piti liiton toimintaa hyvänä:

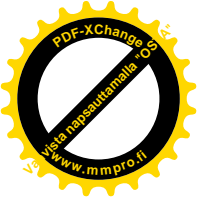
"Joo se liitto on auttanut etenkin friikkuja saamaan maksamatta jääneet palkkansa. Yrittäjiä ei kyl virallisesti sais neuvoa mut epävirallisesti neuvotaan kuitenkin."

Samalla tavalla kuin Annen kertomuksessa, myös Petrin kokemuksissa korostui omasta lähipiiristä saatava apu, esimerkiksi "bat-puhelin äidille", eikä neuvoja ja apua pyydetty ensisijaisesti viranomaisilta. Petri sen sijaan oli hakenut soviteltua päivärahaa ja kertomuksesta saattoi tunnistaa Julkusen (2008b) kuvailemaa yksilön pientä vastarintaa, joskin enemmän systeemiä kuin tiettyä työn ostajaa kohtaan:

"Jos henkilökohtaisesti tai työryhmä yhes saa apurahan, ni siit ei saa kertoo työkkärissä, kun sinä aikana tulkitaan sit omassa työssä työllistyväksi. Mut ei siitä voi jäädä kiinni, kun viranomaiset ei kyl pääsääntöisesti tee mitään yhteistyötä keskenään. Et ei ne tilaa toisiltaan mitään, mitään tietoja. Apurahojen suhteen on kyl kans kaikkee vaihteluun käsittelijöiden mukaan, et saman työryhmän jäsenet voi eri kaupungeissa saada ihan erilaiset lausunnot, siis samasta apurahasta. No ylipäätään kohtelu ja palvelu on huimasti erilaista, et ihan te-toimiston ja käsittelijän mukaan menee. Mut nykyään kyl, no sitä tietää mitä pitää sanoa, et saa hyvää kohtelua."

Myös Petrin kokemuksen mukaan etenkin yrittäjyyteen liittyvällä tulojen ja menojen epävarmuudella ja ennakoinnattomuudella oli suuri vaikutus koko elämänyhteyteen:

"No se tulopuoli on vähän vuoristorataa. Yleensä saa vähintään 600 euroa kuussa ja sillä voi keplotella mut alkaa se pidemmän päälle olla vittumaista. Sit välillä tulee 2500 euroa. Mut et olis kyl kivempaa, jos tulot olis tasaiset eikä tarvis koko ajan vahtia ja ennakoita ja kelaat tulevia rahoja ja niiden riittävyyttä. Se stressaa ja välillä sitä ei tajuakaan, mistä se ahdistus syntyy. Sen huomaa sit vasta, kun rahaa



on taas saanut, että se rahan loppuminen stressas tosi pahasti."

Ottaen huomioon sen, että tulojen riittävyden varmistamiseksi osuuskunnan jäsenet tekivät erilaisia töitä myös osuuskunnan ulkopuolella, voinee arvella, ettei kyse ole siitä, että yritystoiminnalla pääse tekemään voittoa.

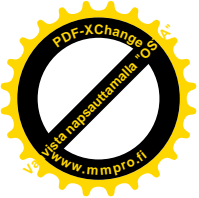
Jatkohaastattelun aikaan Petrin ja osuuskunnan asema sekä työtilauksissa että vuosituloissa mitattuna oli parantunut jo sen verran, että taiteellisen työn ohessa tehtävät muut palkkatyöt oli ollut mahdollista lopettaa lähes kokonaan. Petri piti osuuskuntansa urakehitystä hyvänä, sillä jo hetken tilanne oli ollut se, että näköpiirissä oli aina jokin uusi projekti edellisen loppuessa.

Kulttuurialalla ja oman osuuskunnan kautta toimiessa aikajänne tulevaisuuteen oli kuitenkin varsin lyhyt, minkä saattoi huomata siinä, että jopa unelmatilanteekseen Petri hahmotteli tilanteen, jossa ryhmä saisi kiinnityksen vuodeksi kerrallaan ja säännöllinen kuukausipalkka olisi tiedossa vuodeksi eteenpäin. Oman yrityksen eteen tehty työ kuitenkin sitoutti yrityksen kautta toimimiseen niin, että se oli houkuttelevampaa kuin toisen lukuun työskentely edes toistaiseksi voimassaolevassa työsuhteessa.

Petri piti todennäköisenä, että työt osuuskunnan kautta jatkuisivat ainakin 5-10 vuotta. Sen pidemmälle tulevaisuuteen Petri ei uskaltanut ennustaa, mutta arveli, ettei missään muussakaan asemassa pysty nykyään tietämään sen paremmin tulevasta. Petri ennusti fyysisten tekijöiden olevan potentiaalisin syy nykyisten töiden loppumiselle. Vanhuuseläkeikään asti esiintyvä taiteilija ei pysty jatkamaan ja sen takia muuntautumiskyky ja valmius vaihtaa suuntaa oli Petrin mielestä ensisijaisen tärkeitä.

"Sitten muuntaudutaan omalle alalle muihin töihin, ohjaajaksi tai opettajaksi tai muuta. Mut ainahan se epäilyttää, et onnistuuko sekään, niin sen takia täytyy olla valmis vaihtamaan kiltisti alaa. Pitää olla se valmius, että mennään takaisin koulunpenkille tai et pääsee johonkin ihan muualle töihin."

Osuuskunnan toiminnan vakiintuminen oli parantanut Petrin tulotasoa. Vaikka hän edelleen pohti sitä, miten stressaavaa rahahuolien sävyttämä elämä on, hän kuitenkin katsoi epävarmuuden ja tulojen epäsäännöllisyyden kuuluvan alaan ja olevan asia, jonka kanssa on vain opittava elämään. Epävarmuuden ja tulojen epäsäännöllisyyden sietokyky olisi Petrin mielestä kuitenkin selkeästi toinen, jos "olisi enemmän kuin itse



pelissä". Perheen perustaminen edellyttäisi Petrin mielestä selkeästi vakaampaa elämää ja vähintään jonkinlaista minimikuukausipalkkaa, siinäkin tapauksessa, että puolisoilla olisi vakaat tulot.

Jos tulevaisuuden ajatteleva yli kymmenen vuoden päähän oli Petrista vaikeaa, niin varsinkaan eläkevuosia Petri ei aktiivisesti ajattellut. Kotiin tulleen työeläkeotteen hän oli tarkastanut, muttei tähän mennessä ansaitun eläkkeen määrä ollut painunut mieleen.

"En mä niin kauheasti tahdo tulevia miettiä, ei siitä ole hyötyä. Siihen eläkkeeseen on kuitenkin vielä jotain 40 vuotta. Mut varmaan tulee eläkevuosia olemaan aika monta, kun ihan hyvää ja terveellistä elämää tässä on saanut elää, toisin kuin vanhempi polvi, jotka nekin elää jo aika pitkään."

Petri kuitenkin luotti julkisen eläkejärjestelmän kantavan hänenkin eläkevuosiin saakka eikä Petri ollut esimerkiksi harkinnut yksityistä eläkevakuutusta tai kokenut tarvetta varautua muilla keinoin tulevaisuuteen.

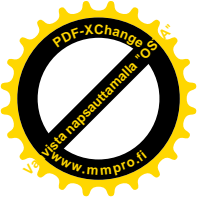
"Jos rahajärjestelmä ja tää sijoitusjärjestelmä säilyy, niin kyllä se eläkejärjestelmäkkin pysyy pystyssä. Mut sit jos se ei kestä, ni se tarkoittaa sitä, että tää koko järjestelmä globaalisti ei oo kestänyt, ni sit se on ihan sama, mihin sitä eläkejärjestelmää oltais rakennettu. Et sit säilykkeitä oltais voitu ostaa niillä rahoilla, hehe. Et sit on niin iso, koko globaali ongelma, et ei enää auta kikka kolmoset. Se on sitten meno se."

7.3 Minna

Minna teki oman alansa töitä eli musiikkitöitä freelancer-verokortilla useille tahoille erilaisissa työsuhteissa ja toimeksiantoina siten, että vuoden aikana kertyi useita rahanlähteitä. Hän esimerkiksi johti kuoroja, opetti teattereissa laulua, teki lauluesiintymisiä ja opetti laulua yksittäisille laulajille. Toimeentulonsa varmistamiseksi hän teki myös baaritöitä vuokratyöfirman kautta.

Minnan taiteelliset työt ja tulot koostuivat sekä joistain osa-aikaisista työsuhteista että erilaisista laulu- ja opetuskeikoista. Osassa, Minnan mukaan jopa puolessa, tapauksista palkanmaksu oli sidottu esityksen menestymiseen, joten työntekijöille oli siirretty sellaista riskiä, mikä olisi luontevaa yrittäjyyteen kuuluvaa riskiä.

"Mä saan siitä [laulukeikoista] rahaa. Kaikesta, mitä mä oon X:n kanssa tehnyt,



mä oon saanut rahaa. Oikeeta palkkaa. Tai no siis oikeeta. Ne on yleensä siis lipputulot, kun on jaettu mun ja X:n kesken tai kaikkien esiintyjien kesken.

--

Ja siinä [kesäteatterissa] oli muun muassa tällainen diili, että lipputulot jaettiin, joka tarkoitti sitä, et se alkukesä ei saatu mitään rahaa mut se vei kuitenkin kaiken ajan. Mut sit loppukesästä tuli ihan hillittömästi, koska ruvettiin jakaa niitä rahoja."

Esiintyjille tuloutettuja lipputuloloja ei myöskään aina maksettu palkkana tai edes palkkiona, eli niistä ei makseta ennakonpidätystä saati sosiaalivakuutusmaksuja, vaan työ teetätettiin selkeästi harmaana taloutena esimerkiksi naamioimalla maksut verottomiksi kilometrikorvauksiksi tai antamalla rahat keikan jälkeen käteisenä. Minnan mukaan toimintatapa riippui selkeästi toimijan koosta:

"Heti jos on vähänkin isompi firma, ni sit se menee verokortille ja näin, mut sit jos on joku pikku kesäteatteri, ni sitten on kyllä niinku aika selvää, että ne mieluiten hoitaa sen jotenkin muuten."

Voi toki epäillä sitä, pääseekö pieni kesäteatterikaan varsinaisesti tekemään voittoja eli onko kyse kontrollista ja epäsymmetrisestä valtasuhteesta vai onko kyse ennemminkin siitä, että myöskään työnantajan asema ja status ei noudattele perinteistä käsitystä yrityksestä. Vastaavasti pienempien laulukeikkojen voi tulkita olevan omaa yritteliäisyyttä, jos niitä ei ole kukaan tilannut vaan ne on järjestetty omaan lukuun.

Oleellisena voi joka tapauksessa pitää sitä, että ainakin Minnan tapauksessa se tapa, jolla korvauksen saa, ei tule jälkikäteen yllätyksenä vaan se tehdään selväksi jo ennen keikkaa. Lähtökohta siitä, että toimintatavoista sovitaan etukäteen lisää ainakin teoriassa työnsuorittajan mahdollisuutta kieltäytyä tehtävistä. Vähintään työnsuorittaja luopuu tietoisesti sosiaaliturvansa kerryttämisestä.

Käytännössä mahdollisuus kieltäytyä keikasta on kuitenkin hankalampi, sillä Minnan mukaan kulttuurialalla asenne on se, että "halutaan ees se joku raha ja joku keikka ja aatellaan, et pitää saada jalka oven väliin". Tätä Minnan mielestä työn ostajat käyttivät tietoisesti hyväkseen:

"Se on vähän tällasta, et kulttuurialalla vedätetään sillä, että sä oot niinku päässy mukaan. Että ole kiitollinen, että olet päässyt tähän rooliin."



Minnan kertomuksen mukaan työnsuorittajat voivat vastustaa räikeimpiä tarjouksia kollektiivisella vastarinnalla ja ryhmäpaineella siitä, että kukaan ei lähde mukaan projektiin, jossa on aivan kestäättömät ehdot.

"Se on ärsyttävää kyllä myöskin, että esimerkiksi Z:n postituksessa käytiin just tällainen mihin mäkin puutuin, ni on tällainen olemassaoleva, arvostettu firma, joka tekee mainoksia, niin niin, oli tarjonnua sieltä keikkaa mainokseen, toki ilman replaa, mutta koko päiväksi olemaan, niin sata euroa. Ni se, että ne ees kehtaa tällasii, kun sit kuitenkin jollekin 18-vuotiaalle 100 euroa voi olla iso raha ja se voi mennä ihan mielellään mut se on niinku. Mut siit onneks nous kauhee haloo siellä, että ei nyt mennä tälle linjalle. Mä oon ite tehny sille firmalle aikoinaan yhen keikan ja siin oli kaikkee tällaista, että piti olla yks päivä kuvauksia ja yhtäkkiä venyikin kolmeen päivään ja palkka ei liikkunu mihinkään ja sit mä kysyin siitä, ni sit sieltä vaan sanottiin, että tää sovittiin silloin. Jolloin Minna 19-vee on et aha okei. Mut on se kyl, et vittu miten ärsyttävää, et kehtaavatkin vedättää. Reilu meininki."

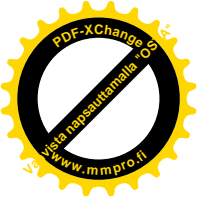
Muutenkin alalla toimijoiden keskinäinen solidaarisuus, palkkioiden vertailu, työn ostajiin liittyvistä ongelmista kertominen ja toinen toisensa neuvominen auttoivat yksilöitä pitämään puoliaan.

Mutta kuten Annen ja Petrin myös Minnan kertomuksesta kävi selkeästi ilmi, että itsensätyöllistäjän oma työmarkkinoiden sääntöjen tuntemus ja osaaminen vaatia oikeuksiaan on merkittävässä roolissa epäsymmetrisessä valtasuhteessa työn ostajan ja tekijän välillä. Itsensätyöllistäjällä on huonommat mahdollisuudet osata esimerkiksi työ-, sosiaaliturva-, verotus- ja yrityslainsäädäntöä kuin tilaajayrityksillä, joilla on parhaimmillaan vain työelämän byrokratiaan perehtyneet ihmiset. Myöskään Minnan kokemuksen mukaan millään kouluasteella, edes ammattikorkeakoulussa, ei panostettu riittävästi siihen, että ihmiset saisivat eväitä omien oikeuksiensa peräämiseen:

"Siel oli mun mielestä yks vapaaehtoinen kurssi perustuen siihen, mutta ei niinku, ei mitenkään pakollisena jotenkin. Mun mielestä se olis ihan helvetin tärkeitä. Siis niinku ihan peruslaatusesti just niinku silleen, et palkasta kuuluu mennä nämä ja nämä ja nämä maksut ja ne menevät sitä ja sitä varten. Et miten tää systeemi toimii. Sitä ei missään kerrota."

Vastaavasti Minna oli kokenut vaikeaksi saada tietoa ja apua viranomaisilta ja mahdollisesti saamiinsa tietoihin ei lopulta uskaltanut luottaa:

"Sit mä oon käyny ihan, siis mun lempitapa olis niinku se, et pääsis sinne konttoriin selvittämään niitä, mutta se ei oo enää kauheen mahollista nykyään, tai



no niin, nykyään ja nykyään. Ainakin noissa veroasioissa, joissa on toi yks konttori, johon on se kuuden tunnin jono ja niit ei kiinnosta siellä kyl auttaa sua yhtään. Et se on niinku ihan päivän selvä. Siin on se ongelma, minkä mä oon myös huomannu, et jos sä meet sinne juttelemaan jonku kanssa, kun ei sais ikinä luottaa kenenkään sanaan. Ja sit kun sä oot puhunu jonkun kanssa ja sul ei oo mustaa valkosella niin, jos joku on sulle sanonu, et juujuu on se näin ja sit toinen sanoo, et ei se nyt ollukaan näin. Mä aina välillä yritän mennä sinne verkkosivuille mut se on siis niin karmeeta kapulakieltä ja semmoista, et mä en niinku, ei siit tuu mitään. Mä tarttisin siis jonku ihmisen sanomaan mulle, et tää menee näin ja näin ja tee näin ja näin ja sitähan palvelua ei ole olemassa."

Ja aivan kuten Annen ja Petrin kertomuksissa, myös Minnalla nousi ystävien ja muiden omien verkostojen apu ja neuvot tärkeään asemaan. Minna esimerkiksi liittyi ammattiliittoon, kun alaa tunteva ystävä osasi suositella hänelle sopivaa liittoa ja kertoa, mitä liiton jäsenyydestä seuraa. Liittoon liittymisen myötä Minna laski itse kuukausittaiset eri lähteistä kertyvät tulot yhteen ja maksoi omatoimisesti liiton ja työttömyyskassan jäsenmaksun.

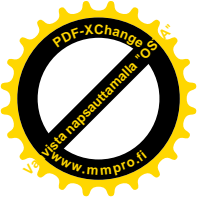
Ongelma ammattiliiton suhteen on Minnalla ollut lähinnä se, että liiton hän valitsi musiikkitöidensä perusteella mutta suurimmat ongelmat olivat baaritöissä, joten avun pyytäminen liitolta ei tuntunut luontavalta. Ja aivan kuten Annen ja Petrin arveluissa, myös Minna näki sukupuolella olevan vaikutusta yksilön mahdollisuuksiin pärjätä:

"Siis siin on mun mielestä ihan selkee ero, et jos nainen hermostuu, ni on se niinku vähempiarvoista kuin jos mies hermostuu. Nainen on hysteerinen kimittäjä mut mies puhuu asiasta."

Taiteellisiin töihin Minnalla liittyi tehtäviä, kuten laulujen sovittaminen tai harjoittelu, joita varten työn kulloinenkin ostaja ei nimennyt työnsuorittamisen paikkaa, vaan työt tehtiin itse valittavassa paikassa, Minnan tapauksessa kotona. Tämä on merkki työnsuorittajan vapaudesta määritellä itse työprosessinsa, mutta aivan kuten Anne ja Petri, myös Minna piti ongelmallisena sitä, että työ- ja muun elämän piirit sekoittuvat.

Erilaisten keikkojen tekeminen ei haasteistaan huolimatta ollut Minnalle vastentahtoinen työllistymisen tapa vaan sen voi nähdä vastarinnan muotona vakituisen työsuhteen haasteita vastaan kuten yrittäjyyden Annen ja Petrin tapauksissa:

"No siis toi on nyt sit just, et ajatus siitä, että mä tietäisin tästä kymmenen vuotta eteenpäin, ja moneen mä meen niinku viiden vuoden päästä keskiviikkoamuna töihin, ni sekään ei tunnu musta kivalta ajatukselta. Toisaalta kun sitä ei koskaan



tiedä. Kyl mä oon valmis ihan mihin vaan, jos on niinku kiva, mukava se työ, mitä tekee. Et ei se mikään sellainen homma oo, et minähän en kaheksasta neljään töihin mene. Mut kyl must tuntuu, et mä tuun enemmän tekemään sellaista keikkaluontoista kuin sit sitoutumaan johonkin pitkäks aikaa. Mut siinä mä oon ylipäänsä vähän huono, et mä en koskaan mieti tulevaisuutta, et mä ehkä tälleen vähän lilluttelen tässä menemään."

Sen sijaan yrityksen perustamiseen Minna suhtautuu epäillen. Toisaalta siksi, että hän koki sen työmäärältään liian raskaalta mutta toisaalta Minna myös koki, että se pakottaisi tekemään kaikki työt virallisesti. Ilman toiminimeä hän voi esimerkiksi pitää joitain lauluoppilaita "oravannahkakaupalla", jota ei miellä niinkään työksi vaan harrastukseksi:

"Mä pidän niinku yks kaks tuntii viikossa, ni mä saan niinku, yks kutoo mulle villapaitaa ja yks antaa silloin tällöin kaks skympii. -- Mut mä oon laskeskellu, et ne tulot ei ole ehkä niin suuria, et niitä ei vältsiin tarvii... Mä en oo sitä bisnesmielessä pyörittäny."

Jatkohaastattelun aikaan Minna oli työllistynyt vakituiseen ja täysipäiväiseen työsuhteeseen musiikkialalle ennemminkin hallinnollisiin kuin taiteellisiin tehtäviin. Minna ei ollut hakenut työtä vaan sitä tarjottiin hänelle "yhteisten tuttavien ja työhistorian kautta". Minnan työhistoriaa olikin ohjannut ennemminkin sattuma ja kulloinkin eteen auenneet mahdollisuudet kuin Minnan oma aktiivinen pyrkimys tiettyyn suuntaan. Ajatus "tuuliajolla olemisesta" oli juuri kirkastunut Minnalle ja alkanut jopa ahdistaa häntä.

"Et hirveet kriisit tuli, et nyt pitäis ruveta suunnittelee tätä elämää aikuismaisesti. Kohta tulee kolkytkaks lasiin, et jotenkin mitä vanhemmaks tulee, ni tajuu sen ajan rajallisuuden, ni sit tulee sellanen, et jos mä oikeesti haluisin saavuttaa jotain, niinku ammatillisesti, ni pikkasen määrätietosempaa, et pitäis tehdä töitä asian eteen. Mut sit mä oon silleen, et mä haluan vähän olla laulaja ja vähän säveltäjä ja yhtäkkiä oon musabisneksessä ja suuntia on joku sataviiskyt, ni pitäis varmaan valita joku."

Toisaalta Minnan kokemuksen mukaan elämän ja tulevaisuuden aktiivinen suunnitteleminen ja pyrkiminen tiettyyn suuntaan tai tiettyihin tehtäviin ei ole myöskään johtanut haluttuun lopputulokseen.

Työllistyminen täysipäiväiseen työhön toi taloudellista vakautta Minnan elämään, eikä enää "tarvi miettiä, voiks ostaa viiniä ja onks rahaa juustoon ja pystyy



matkustelemaankin". Minna kuitenkin sanoi kaipaavansa freelancer-elämän vapautta, sillä sisällöllisesti vaativan täysipäiväisen työskentelyn ohessa ei ehdi eikä jaksakaan tehdä asioita, joita haluaisi. Minnan unelma-asetelmassa hän pystyisikin yhdistämään vakaan toimeentulon, ollen myös valmis tinkimään nykyisestä elintasostaan, sekä taiteen tekemisen. Oleellista on se, että toimeentulon takia tehtävä palkkatyö on sisällöllisesti antoisa. Pelkän rahan takia tehtävä työ, esimerkiksi paluu ravintolamaailmaan blokkamaan baaripöytiä, ei ollut enää mahdollisuus.

"Myös mitä vanhemmaksi mä tuun, sitä krantumpi mä oon mun ajasta, et mä haluun käyttää sitä asioihin, joista mä edes jonkin verran tykkään. Et en mä enää mitä tahansa tee, et nyt on kyl oksennukset mopattu mun osalta."

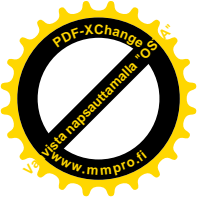
Vaikka Minnan työsuhde oli vakituinen, hän ei pitänyt sitä takeena tulevaisuudesta. Osin siksi, että Minnan työnantaja on alallaan pieni toimija ja herkkä taloudellisen tilanteen vaihteluille sekä kilpailulle, mutta myös yleisemmin siksi, ettei Minna "usko enää vakituisiin työsuhteisiin tässä maailmassa". Toistaiseksi voimassaoleva työsuhde ei ollut Minnalle tae työn pysyvyydestä, sillä "se oli seiskyt lukua, missä työt oli jatkuvia".

Valinta vakaiden tulojen ja freelanceriyden vapauden välillä ei kuitenkaan ole helppo tai selkeä, etenkin perheellistymistilanteessa.

"Ehkä kyllä inhoisin itseäni, jos mä en olis valmis tekemään valintoja. Tosi vaikea kysymys. Just nyt en lopettais palkkatyötä mut kyl mä nään itseni myös tekemässä sen ratkaisun, että luopuisin siitä elintasosta, et en mä niin paljoo rahaa rakasta ja niinku liittyy siihen, et mä oon aika vaihteleva siinä, et mitä mä haluun. Et nyt ku mä sillä tavalla mietin, ni siinä kohtaa ehkä vähän valehtelin, kun sanoin, et en haluu laskea sitä juustopalaa, tai et en tietty haluis sitä joutua taas laskemaan, mut en mä myöskään usko, et mä antaisin sen estää itseäni."

Vaikka Minna ei uskonut työsuhteiden pysyvyyteen, hän oli kuitenkin optimistinen sen suhteen, että löytäisi aina jotain töitä ja pystyisi näin elättämään itsensä. Myös terveytensä ja työkykynsä säilymiseen Minna uskoi ja olikin luottavainen sen suhteen, että pystyy työskentelemään eläkeikään asti. Sen sijaan työeläkejärjestelmään hän ei juurikaan luottanut.

"Oon ollu yllättynyt siitä kuinka suuri se eläke on, sillä hyvin pitkään naureskelin sille viidelle eurolle, mutta kyllä se nyt on mun mielestä jo sadoissa euroissa. Mutta mä en kyllä mitenkään luota siihen, että mä tuun saamaan sitä eläkettä koskaan. Et se näyttäytyy sillä, et jos nyt typerästi sanottuna, ni se vaikuttaa siltä,



että siellä on nää isot eläkeyhtiöt takana, nää Varimat ja Irmat ja Jormat, ja siellä nyt nää suuren ikäluokan possuliinit istuu niiden rahasäkkien päällä ja ne pääsee eläkkeelle ja niil on kovat eläkkeet ja sen jälkeen paljastuu, et se on kaikki ihan fuulaa, et ei mitään rahoja itse asiassa ollutkaan. Ja nää kaikki käsitykset pohjaa tyyliin Voimaan ja Hesariin ja Eduskunta-näytelmiin ja that's it. Ja et mä tavallaan jännityksellä seuran, mitä tälle kapitalistiselle järjestelmälle tulee tapahtumaan, et ei se oo mitenkään varmaa, et tää kaikki tulee jatkumaan, eikä tulekaan, kun ei tää maapallo kestä, ei vaan oo mahdollista."

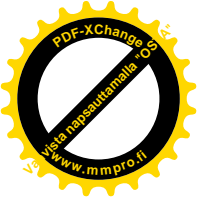
Vähäinen usko eläkejärjestelmän sukupolvisopimukseen ei kuitenkaan vähentänyt Minnan halua maksaa veroja ja sosiaalivakuutusmaksuja, sillä hän koki, että suomalainen hyvinvointivaltio on "sellainen helmi", että mielellään hän osallistui sen rahoittamiseen. Minnalla ei myöskään ollut mitään eläkejärjestelmän ulkopuolista tapaa varautua tulevaisuuteen ja eläkeaikaiseen toimeentuloonsa. Asiaa ajateltuaan Minna totesi, että hänelle on tulossa perintö, mutta hän kuitenkin koki, että se on niin "mystistä rahaa", ettei se vaikuta hänen tulevaisuuden suunnitelmiin mitenkään.

7.4 Kimmo

Kimmo teki ensimmäisen haastattelun aikaan opintojen ohella freelancer-verokortilla osa-aikaisesti töitä valtionhallinnossa toimeksiantosuhteessa sekä satunnaisesti toimeentuloaan vahvistaakseen työsuhteessa valtionyhtiö Z:ssä.

Kimmon toimeksiantosuhde valtionhallinnossa osoittautui haastattelun aikana perusteettomaksi, sillä työskentely täytti tosiasiallisesti kaikki työsuhteen tunnusmerkit. Esimerkiksi työtilat ja välineet oli osoitettu jopa niin tiukasti, että sähköpostiin ei päässyt kuin työpaikalta käsin. Tärkeimpänä tunnusmerkkinä täyttyi työnantajan kontrollia käytännössä osoittava direktio-oikeus. Työyhteisön kesken järjestettiin viikottain palaveri, jossa työtehtävät osoitettiin ja muutoinkin esimiehellä oli selkeä työtä ohjaava rooli.

Koska työnantaja oli valtio, toiminnan motiivi ei ollut varsinaisesti pääomien kasauttaminen mutta samoilla toimintatavoilla myös julkisen sektorin toimijat voivat pyrkiä säästämään rahaa. Eläkeoikeuden osalta työn teettämisellä toimeksiantosuhteessa ei ollut merkitystä, sillä valtion ja kuntien eläkejärjestelmässä toimeksiantosuhteet vakuutetaan palkansaajan eläkejärjestelmässä, jos työnsuorittaja ei ole yrittäjä (STM 2013, 21). Sen sijaan säästöä tuli toimeksiantopohjaisuuteen vedoten esimerkiksi siitä,



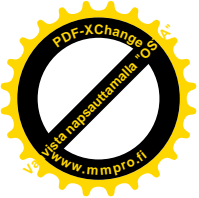
että Kimmolla ei ollut oikeutta vuosilomaan, palkalliseen sairauslomaan tai työterveyshuoltoon.

Kimmolle oli osoitettu työaika, 20 tuntia viikossa, mutta työtehtäviä oli selkeästi enemmän kuin siinä ajassa ehti tehdä. Työnkuvan täyttäminen liioilla työtehtävillä vaikutti myös rahan säästämisen keinolta, jossa toivotaan, että työntekijä olisi niin sitoutunut tehtäväänsä, että tekisi töitä myös yli korvattavan työajan. Kimmon tapauksessa valvontavelvollisuus osoitetun työajan noudattamisesta oli jätetty työntekijälle itselleen.

Kimmon kokemuksen mukaan epämääräistä työn teettämisen tapaa pyrittiin myös tietoisesti hämärtämään: tehtävä oli avoimessa haussa mutta ilman selkeää mainintaa, että tarjolla on toimeksianto eikä työsuhde, kirjallista sopimusta työskentelyn tavasta ei tehty, palkkatason perusteista ei ollut selvyttä, asiasta kysyttäessä ei pystytty perustelemaan, miksi kyseessä ei ole työsuhde ja lähiesimies on vedonnut siihen, että valta on jossain korkeammalla eikä hän voi asialle mitään.

"Niin ja sen mä voin vielä sanoo siitä tilanteesta, missä mä olen yrittänyt siitä mut pomoni kanssa puhua, niin mulla on jotenkin sellainen hassu tunne siitä, että kun kyseessä on vielä kuitenkin korkeastikoulutettu ihminen, että se ei sit oikeesti tunne Suomen työlainsäädäntöä, et se kattoo mua aina niinku mä puhuisin jotain ideologista juttua -- vaik mä puhun niinku velvottavasta lainsäädännöstä. Et must tuntuu, et se ei niinku ymmärrä, et se ei vaan oikeesti, et se on mun mielestä hämmentävää, et esimiesasemassa oleva ihminen ei oikeesti ymmärrä näitä asioita yhtään."

Kimmo yritti saada tilannetta kuntoon olemalla yhteydessä omaan ammattiliittoonsa. Vaikka työpaikalla ei ollut luottamusmiesorganisaatiota, hän koki saavansa hyvin vastauksia ammattiliitostaan. Ongelmaksi muodostui jälleen työntekijän aseman epämääräisyys. Vaikka työtehtävä oli useiden vuosien saatossa vakiintunut pysyväksi, se täytettiin määräaikaaisesti vain vaalikaudeksi kerrallaan. Sen takia Kimmo ei halunnut ensimmäisen haastattelun aikaan, eduskuntavaalien 2011 jälkeen, pitää ongelmaa työn teettämisen tavasta aktiivisesti esillä, sillä hän ja samassa asemassa oleva työtoverinsa kokivat, että heidän tehtävänsä olisi voitu myös lopettaa, jos he olisivat "heitäytyneet vaikeiksi".



Yksi tapa reagoida ongelmalliseen tilanteeseensa oli Kimmolle se, ettei hän ottanut työtä erityisen vakavasti:

"Mä en siit hirveesti niinku stressaakaan, koska siis tää tilanne mikä täs nyt on tän työsuhteen kanssa, ni se laskee sitä motivaatiota. Et mä varmaan stressaisin, jos mulla olis oikea työsuhde, mut mä oon nyt tehny periaatepäätöksen, et jos muhun ei sitouduta, ni en mäkään sitten, siis mä en tee ilmasta työtä sinne. Ja siis mul on niin pieni palkkakin, et en mä senkään takia. Jos mul ois isompi palkka, ni mä vois harkita."

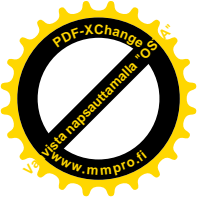
Valtionhallinnon lisäksi Kimmo työskenteli myös valtionyhtiössä Z osa-aikaisesti. Myös siellä Kimmolla oli kokemuksia perusteettomiksi mieltämistään palkkauskäytännöistä:

"Et esimerkiksi sellainen duuniporukka, missä mä oon, on naisvaltainen ja sit siellä on toinen porukka, joka on miesvaltainen, joka tekee vastaavaa työtä ja jotka saa tiettyjä lisiä. Mä en tiedä, onks tää nyt nais-mies-kysymys, mut ne tekee ihan samaa duunia ja saa tiettyä asiakaspalvelulisiä, mitä me ei saada. -- Siinä kyllä saatto olla kans iällä tekemistä. Tai oli ainakin selkeä ero siinä kahessa eri työyhteisössä, jotka tekee samaa duunia, et ehkä jossain määriin se ikäkin, et se toinen porukka on vähän vanhempaa. "

Toisin kuin valtionhallinnossa, valtionyhtiössä Z oli luottamusmies, jonka puoleen Kimmo työtovereineen kääntyi halutessaan selvittää, miksi heille ei maksettu samaa palkanlisää kuin toiselle työporukalle. Kahdesta eri alan työpaikasta sekä omasta yliopisto-opiskelualastaan johtuen Kimmo ei kuulunut valtionyhtiö Z:n toimialan mukaiseen ammattiliittoon, mutta se ei haitannut, sillä Kimmo tunsu luottamusmiehet ja "porukasta aina joku kyllä kuului sit liittoon".

Luottamusmiehen toimet eivät kuitenkaan olleet Kimmoa tyydyttäviä:

"Ni sitten ihmeteltiin tätä ja kyseltiin meidän luottarilta ja meidän luottari otti yhteyttä sinne lähiesimiehestä seuraavaan esimieheen. Vastaus oli tyyliin, et me ei saatu sitä asiakaspalvelulisiä, et me siis vastattiin omilla nimillä sähköposteihin, mut me ei saatu sitä asiakaspalvelulisiä, koska me ei vastata puhelimeen. Ja sit toinen oli joku ihme periaatesyy, jota ei sit selitetty, mikä se on. Ja sit tää oli meidän luottarille ihan niinku ok vastaus, kun me oltiin, et täähän nyt on ihan perseestä. Siis aivan käsittämättömiä vastauksia ja sit liiton luottarit on silleen, et mä oon ihan samaa mieltä tän esimiehen kanssa, et tää on ihan pätevä vastaus. Et mitä sä sit voit tehdä, jos liitto on tota mieltä?"



Kimmon kokemuksen mukaan kyse ei ollut myöskään vain epäselvistä palkkausperusteista vaan suoranaisestä syrjinnästä:

"Tai et siel on sellasta, et annetaan kolkyt vuotta olleille potkuja, kun ne ei suostu siirtymään tylsempiin tehtäviin, koska siihen halutaan joku nuori siirtää siihen kivempaan tehtävään."

Jatkohaastattelun aikaan Kimmon toimeksianto valtionhallinnossa oli muutettu määräaikaiseksi ja osa-aikaiseksi viraksi, eli Kimmon asema oli selkiytetty eikä "määräaikaisuus ole edes mikään kahden kuukauden pätkä vaan kahden ja puolen vuoden eli aika pitkäkin". Epäselväksi oli vielä jäänyt määräaikaisuuden peruste mutta siitä hän ei ollut "lähtenyt tappelemaan", sillä työn teettämisen tavan selkeennyttäminen oli vasta saavutettu.

Tulevaisuuden työelämältä Kimmo toivoi enemmän varmuutta, etenkin siinä tilanteessa, että perheellistyisi, jotta olisi edes "yksi palapelin osa vähäks aikaa hoidettu". Samaan hengenvetoon Kimmo kuitenkin totesi, ettei vakituinenkaan työsuhde ole tae turvasta, sillä "aina vähän joka paikassa on yt:t käynnissä". Lähipiirinsä yrittäjiä seuraamalla Kimmo oli todennut, ettei yrittäjäyys ole hänelle valtiotieteilijänä vaihtoehto, sillä "mä en tajua, mitä mä yrittäisin, sillä en pidä itseäni jonain konsulttina". Kimmo myös totesi, että sosiaali- ja eläketurva ovat hänelle merkittäviä tekijöitä työelämän valintoja tehdessä, joten selkeä asema työsuhteisena työntekijänä on kaikkein mieluisin vaihtoehto.

Tulevaisuuden urakehitystä Kimmo ei ollut kuitenkaan erityisemmin suunnitellut, sillä tulevaa maailmaa ja omaa elämää hän ei kokenut pystyvänsä ennustamaan edes nykyisen työsuhteen päättymisen hetkelle. Ainoa tavoite on, että "en ainakaan joka päivä oo valtionyhtiö Z:ssä enää". Kimmo totesi, että hän ei ole muutenkaan koskaan suunnitellut omaa elämänsä pitkälle eteenpäin, sillä hän on tähänkin asti ennemminkin sattumalta tai ajautumalla "päätenyt tosi hyviin juttuihin".

"Mä en usko, että se suunnittelu hirveesti edistää sitä asiaa. Tai ainakin mä oon huomannut mun ystäväpiirissä, että ne asiat ei vaan mene niin, suunnitelmien mukaan. Et sen takia tuntuu vähän turhalta. Et mä nään tän nykyisen työelämän niin arvaamattomana, et ei mulla ole siihen sellaista ohjailumahdollisuutta."



Ajatus tulevista vuosikymmenistä työelämässä oli juuri alkanut ensimmäistä kertaa Kimmon elämässä nousta ajatuksiin. Vaikka hän oli parhaillaan tyytyväinen, kun asema työpaikalla oli selkiintynyt, oli ajatus tulevista vuosikymmenistä ja muutaman vuoden määräaikaaisuuksista alkanut tuntua raskaalta. Tulevat eläkepäivät eivät kuitenkaan olleet tulevaisuuden työuran rakentamista aktiivisemmassa pohdinnassa. Työeläkeotteet Kimmo oli tarkastanut mutta ei ollut painanut mieleensä kertyneen eläkkeen määrää eikä myöskään kokenut tarpeelliseksi varautua tulevaan eläkeikaan esimerkiksi yksityisellä eläkevakuutuksella. Myöskään ajatus eläkejärjestelmän tulevaisuudesta ei ollut mietityttänyt Kimmoa.

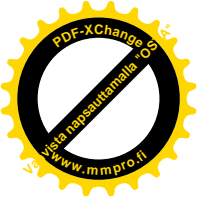
"Se on jo niin iso kysymys, et tuntuu, ettei oo eväitä pohtia sitä. Sitä tarvis ihan helvetisti vaikutusvaltaa, että pystyis tekemään sille yhtään mitään. Vaik mä muuten uskon siihen, et asioihin voi pääsääntöisesti vaikuttaa mut tää on sellainen, et en mä siihen."

7.5 Mikko

Mikko teki opintojen ohella freelancer-verokortilla eri alojen keikkatöitä sekä suoraan työllistäjälle että vuokratyöfirman kautta. Opintojen vuoksi Mikolla ei ollutkaan pyrkimystä saada täysipäiväisiä töitä. Suurin osa töistä oli työsuhteisia, vaikkakin hyvin lyhyitä ja epäsäännöllisiä, kuten viikon mittaisia lastenleiriohjauksia. Lisäksi Mikko teki valokuvauskeikkoja puhtaasti palkkiopohjaisesti ja ilman työsuhdetta, mutta ei kuitenkaan niin laajasti, että niistä olisi muodostunut YEL-vakuuttamisvelvollisuutta.

Sen sijaan Mikon työskentely roudaajana muuttofirmassa kyseisen firman omistaman vuokratyöfirman kautta toteutettiin epäselvemmällä muodolla. Työntekijöiden kanssa ei tehty minkäänlaisia työsopimuksia. Itselleen sopivia työvuoroja sai ilmoittaa verkkopalvelun kautta ja työkeikkaa edeltävänä päivänä tekstiviestillä ilmoitettiin, missä ja mihin aikaan roudausta tarvitaan. Työprosessissa työntekijöillä oli vapautta työaikojen suhteen, vaikka muilta osin työnantajan direktio-oikeus toteutuikin. Palkka maksettiin tehtyjen työtuntien mukaan.

Kaikki työntekijät vuokrafirmassa eivät kuitenkaan olleet vuokratyöntekijöitä vaan osa, eli kalusteita asentavat asentajat, olivat vakituksessa työsuhteessa. Tämä vaikutti samanlaiselta työpaikan sisäisten ja eriarvoisten hierarkioiden rakentamiselta, kuin Kimmon kertomuksessa valtionyhtiössä Z. Työnantaja oli tosin yrittänyt saada myös



työsuhteisia asentajia allekirjoittamaan uutta työsopimusta, joka olisi edellyttänyt viiden tuhannen euron korvauksen maksamista muuttofirmalle, jos asentaja vaihtaa työpaikkaa. Asentajat pystyivät kuitenkin kollektiivisesti päättämään, että kukaan ei allekirjoita uutta sopimusta.

Vuokrafirmassa ei epämääräisen työllistämistavan lisäksi myöskään hoidettu palkanmaksua täysin moitteetta vaan esimerkiksi työntekijöille maksettiin Mikon mukaan järjestelmällisesti pienempiä tuntimääriä kuin oli tehty. Minkäänlaista työterveyshuolto ei myöskään tarjottu ja sunnuntaityövuoroihin käytettiin toista vuokratyöfirmaa, joka ei maksanut lainkaan sunnuntailisiä. Alan työehtosopimusta kierrettiin eri keinoin.

"Se kai olis AKT:n tessi, et se olis kuljettajan apupoika, mut ne kiertää esim. siinä sitä tessiä silleen, et kuljettajan apupoika määritellään niin, et sen pitäis olla koko päivä sen kuljettajan mukana, mitä muuttomiehet, tai muuttotyöntekijät, ei välttämättä oo, koska ne menee suoraan sinne kohteeseen. Jos on iso yritysmuutto, ni mennään suoraan esimerkiks firmalle ja sit sinne tulee muuttoautot ja sit me lastataan niihin autoihin ja lähetään pois ite sieltä."

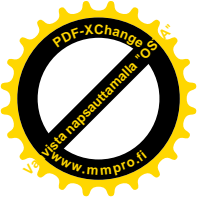
Keinot puuttua asiaan olivat kuitenkin vähäiset. Ammattiliitosta ei ollut apua, sillä vuokratyöfirman kautta toimivat roudarit olivat pääosin nuoria ja opiskelijoita, jotka tekivät töitä myös muilla aloilla ja opiskelivat eri aloilla, joten he myös kuuluivat eri alojen liittoihin, jos ylipäättään kuuluivat johonkin. Alan ammattiliitto ei puuttunut ongelmiin, sillä työntekijät eivät olleet juuri kyseisen liiton jäseniä. Työnantajan epäsymmetrinen valta-asema tuntuikin korostuvan tilanteessa, jossa kollektiivinen edunvalvonta on erityisen heikkoa.

Mikko oli turvautunut lähinnä henkilökohtaisiin valintoihin vastarinnan keinona eli esimerkiksi irtisanoutunut työpaikoista, joissa "hommat ei ole menny putkeen":

"Mikko: Nii et voihan sitä sit vaihtaa duunii, jos se käy liian rankaks. Et ite ku oon vaihtanu töitä, niinku kymmenii kertoja, niin ei se tunnu niin hirveen isolta asialta irtisanoutuu ja hakee vaan uutta duunia.

Haastattelija: Nii et sä oot kuitenkin ollu sit myös sellasessa tilanteessa, että sä oot niinku ite lähteny, et se ei oo sit aina sitä, et pätkä loppuu.

Mikko: Oon oon, oon lähteny monestikin. Se on silleen, et on löytäny jotain mielekkäämpää duunii, tai on ollu niin perseestä, ettei oo jaksanu olla."



Vastaavasti kunkin työpaikan sisällä keinot pitää puoliaan jäävät henkilökohtaisen valvonnan sekä tietynlaisen "varasta pomolta, se varastaa sulta" -asenteen manifestoimiseksi:

"Koska on se, se on työlästä, et jos sä teet pitkää viikkoo, sä opiskelet ja teet duunii samassa ja sit sun pitäis vielä alkaa palkkakuitte syynäämään, et en mäkään jaks aina tehdä sitä, et sit lähtee jos lähtee mut kyl se tietty pahalt tuntuu, et, et niit tuntei otetaan sit siitä palkasta pois.

Mut kyl se on silleen, et jokainen duunari tietää oikeutensa siellä ja tietää ne kaikki rikkomukset siellä, mitä siel duunipaikassa tehdään. Mut toisaalt, siel on sen verran, se on niin villii länttä se muuttofirma, että samaan aikaan, kun duunareit kusetetaan tosi paljon näis työsopimuksissa ja tämmösissä, niin niin, kyl duunarit ottaa sillain takasin, että ne kusettaa näis työajoissa, että ne merkkää itte itelleen pitempii työvuoroja, joka päivä, ja iteki tekee sitä samaa. Et tietyl taval, niin kauan ku meil on mahdollisuus huijata työnantajaa, me annetaan työnantajan huijata meitä."

Kaikkienensa vaikuttaa selvältä, että Mikon tapauksessa vuokratyön käyttäminen tarjoaa mitä parhaimman keinon voittojen maksimoinnille, sillä työllistämiskustannuksissa voi säästää laillisuuden rajoja hipovalla tai suoraan rikkovilla tavoilla. Vuokratyön teettäminen on myös riskitöntä, sillä työnantajalla ei ole velvollisuutta tarjota työvuoroja. Puutteiden ja rikkomusten kompensaatioksi työntekijöille tarjotaan lähinnä työskentelytavan vapautta, etenkin mahdollisuutta valita itselleen sopivat työvuorot.

Mikko opiskelee kulttuurialalla ja suhtautuu tulevaisuutensa työllistymismahdollisuuksiin maltillisesti tiedostaen, että kyseisellä alalla ei ole tyypillistä saada vakituista työsuhdetta vaan ennemminkin lyhyitä ja intensiivisiä työjaksoja. Tilanne ei ole ideaali mutta sisältyy Mikon ajatuksissa väistämättömänä osana alan valintaa:

"No tottakai mä haluisin jonkun sellaisen työpaikan, jossa pystyis, jossa olis säännölliset työajat ja kivaa olis sama työporukka kokoajan siinä ja sama työpaikka, missä käydä ja et olis jonkinnäkönen tämmönen jatkuvuus. Sehän olis tietysti ihannetila mut jollain tapaa täytyy kuitenkin nähdä nää yhteiskunnan, heh, realiteetit ja sellasta työpaikkaa on tosi vaikee saada."

Jatkohaastattelun aikaan Mikko oli edelleen kulttuurialan opiskelija ja teki osa-aikaisia ja määräaikaisia töitä työsuhteissa. Hän oli kuitenkin pystynyt jättämään vuokratyöfirman kautta työskentelyn, sillä hän oli saanut mieluisampia oman alansa töitä erilaisista järjestöistä. Aiemmat suunnitelmat osuuskunnan perustamisesta



kavereiden kanssa valokuvaus- ja muita keikkatöitä varten eivät olleet ajankohtaisia vähäisen tarpeen vuoksi.

Mikon käsitykset omasta tulevasta työurasta olivat pitkälti entisellään. Valmistumisen jälkeen pyrkimyksenä olisi löytää kokopäiväisiä ja pidempiä työsuhteita. Valinta vakaiden tulojen ja oman alan tai muutoin mielekkäiden töiden välillä on kuitenkin selvä, sillä Mikko sanoi olevansa mieluummin valmis kestävänsä tulojen epävarmuutta kuin tekemään sisällöllisesti epämielikkäitä töitä. Joskin aivan kuten esimerkiksi Petri, myös Mikko arveli, että perheen perustaminen korostaisi toimeentulon varmuuden ja säännöllisyyden merkitystä elämänvalintoja tehdessä.

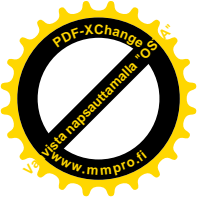
Työllistymismahdollisuutensa Mikko näki taloustaantumasta huolimatta valoisiksi, sillä kulttuurialalla on Mikon mukaan alettu ymmärtää kulttuurituottajan ammattitaidon merkitystä. Mikon mukaan moni opiskelija on jopa jättänyt opinnot kesken, sillä he ovat työllistyneet omalle alalleen ennen valmistumistaan. Hän myös uskoi kulttuuripalveluiden kysynnän kasvuun tulevaisuudessa.

Mikko oli tyytyväinen opinnoissaan saamaansa työelämä- ja yrittäjäyyskoulutukseen. Selväksi oli tullut, että alalla täytyy itse hankkia rahoitus joko suoraan itselleen tai esimerkiksi työnantajana toimivalle kolmannen sektorin taholle avustuksina, apurahoina ja sponsoreina. Mikko mainitsikin yleisen taloustilanteen lisäksi myös valtion ja kuntien päätöksenteossa vallitsevat poliittiset voimasuhteet merkittäväksi tekijäksi tulevaisuutensa työllistymismahdollisuuksissa. Tietoisuus oman roolin merkityksestä rahoituksen hankkimisessa ei kuitenkaan innostanut Mikkoa ryhtymään yrittäjäksi.

"Yrityksen perustaminen on kuitenkin aina taloudellinen riski. Se voi olla myös stressaavaa, et sen sijaan et sä palkkatyössä tuotat jotain, et sun pitäis siin ohella niinku pyörittää yritystä, ni se voi olla aika raskasta. Et tuottaminen on kuitenkin, et siin on aika paljon jo hommaa, et olis tärkeetä, et fokus ei menis muualle."

Mikko sanoi seuranneensa työeläkeotteitaan muttei juurikaan ajatelleensa tulevaisuuttaan eläkeikänsä asti, vaikka totesikin joskus miettineensä, ettei hänelle luultavasti tule suurta eläkettä kertymään.

"Et ei samalla tavalla oo karttunu eläkettä, miten esimerkiks omilla vanhemmilla. Et sit jos on pienii pätkätöitä ja työttömyyskausi, ni kyl se väistämättä vaikuttaa, et tiedostan sen, että eläke tulee olemaan luultavasti aika pieni sit

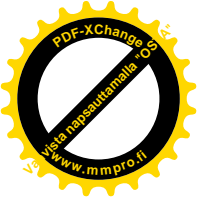


tulevaisuudessa."

Myöskään perintö, itse hankittava omaisuus tai muu keino varautua tulevaisuuteen ei ollut käynyt Mikon mielessä. Esimerkiksi yksityistä eläkevakuutusta Mikko ei ollut halukas ottamaan, sillä "siihen on ihan ideologiset syyt, en halua tukea semmosta". Tulevan eläkkeensä mahdollisesta pienuudesta huolimatta Mikko kuitenkin sanoi haluavansa luottaa eläkejärjestelmään ja omaan mahdollisuuteensa saada tulevaisuudessa eläkettä. Suurempana ongelmana kuin eläkejärjestelmän kestäkykyä Mikko piti sitä, että eläkeyhtiöt sijoittavat eläkerahastojen varoja yrityksiin, jotka käyttävät veroparatiiseja ja sitä kautta "omilla eläkerahoillakin tuetaan harmaata taloutta ja rapautetaan hyvinvointia".

Eläkeiän nostamista Mikko piti varsin todennäköisenä ja oli myös itse sitä valmis kannattamaan, kunhan työelämän vaatimuksia vastaavasti kevennettäisiin esimerkiksi lyhentämällä työaikaa ja jakamalla töitä tasaisemmin kaikille, jotta pidempi työura olisi mahdollinen.

"Et samaan aikaan tää työelämäjärjestelmä ylläpitää hirveen suurta työttömyyttä, koska ne, jotka on töissä tekee ylipitkää päivää ja osa ei tee mitään. Et jos työelämä jatkuu tällaisena, et oletaan et ihmiset työskentelee 37,5 tuntia viikossa ja 40 vuotta, et ei oo mitään järkeä, et yhä ihmiset tekee tosi pitkää työviikkoo ja tekee ylitöitä ja stressi ja mielenterveysongelmat lisääntyy."



8 TULKINTA

Perinteinen ajatus on, että palkkatyösuhteessa työnantaja organisoi työprosessin ja kontrolloi sitä (Julkunen 1987, 20) eli määrää työvälineet, työtavat, työajat sekä muut työhön liittyvät tavoitteet ja keinot. Yksilön sosiaaliturva määräytyy sen kautta, onko hän työntekijän asemassa vai yrittäjä. Erilaiset pätkät, silput, etätyöt ja muut palkkatyösuhteiden variaatiot ovat jo sumentaneet jakoa ja itsensätyöllistäminen haastaa käsitystä entisestään. Itsensätyöllistäminen haastaa paitsi käsitystä työsuhteisen työntekijän asemasta, myös perinteistä käsitystä yrittäjyydestä, johon on sidottu ajatus pyrkimyksestä kasata pääomia (Julkunen 1987, 186) sekä tietoisesta yrittäjäriskin ottamisesta.

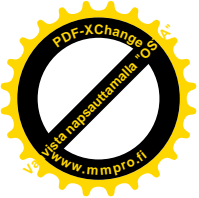
Tarkastelen seuraavassa, millaisia vastauksia tutkimuskysymyksiin aineiston ja kirjallisuuden perusteella on löydettävissä.

8.1 Mitä itsensätyöllistäminen on? Miten sen voi määritellä?

Tarkastelemalla itsensätyöllistämistä voiton tekemisen ja pääomien kasautumisen näkökulmasta aineistosta voidaan tehdä joitain havaintoja. Jos perinteisessä yritystoiminnassa keskeistä on se, miten yritys onnistuu organisoimaan lisäarvon tuotannon, hahmottuu yritysmuotoinen itsensätyöllistäminen ennemminkin itsensä elättämiseksi kuin voittojen tekemiseksi. Yhden eron itsensätyöllistäjän ja perinteisen käsityksen mukaisen yrittäjän välillä voisi nähdä siis siinä, että itsensätyöllistäjän mahdollisuudet rikastumiseen johtaviin voittoihin eli pääoman arvonlisäykseen ovat käytännössä olemattomat.

Työn teettämisen näkökulmasta voitaneen sanoa, että itsensätyöllistäjyys on yksi keino teettää lisäarvoa tuottavaa työtä entistä halvemmalla minimoiden kulut ja maksimoiden tuotot ja näin kasata pääomia palkkatyösuhteisen työvoiman käyttämistä helpommin.

Täytyy kuitenkin huomioda se, että kaikki työn teettäjätäkään eivät välttämättä ole pääomia kasauttavia yrityksiä vaan osa toimii aloilla tai tavoilla, joista sen enempää työn ostaja kuin tekijäkään ei saa voittoja. Työn teettämisen kustannusten välttely lainvastaisestikin voi siis olla keino mahdollistaa ylipäänsä toiminta, joka ei markkinaehtoisena tuottaisi edes sen vertaa, että työn teettäjä pääsisi omilleen. Jos työn



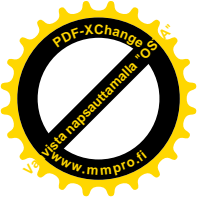
teettäjä on esimerkiksi julkista rahoitusta saava yleishyödyllinen yhdistys, eivät merkittävästi ylijäämäiset tilinpäätökset ole edes suotavia. Mutta kuten Kimmon kertomuksen kohdalla todettiin, vaikka julkisen sektorinkaan tehtävä ei ole tuottaa voittoa, ovat kapitalistisesta tuotannosta tutut työprosessin organisoimisen tavat läpäisseet myös julkisen sektorin (Eräsaari 2006).

Työn teettäminen itsensätyöllistäjällä voi olla myös keino siirtää vastuuta ja riskiä työn tuottavuudesta työnsuorittajalle itselleen. Sen sijaan perinteistä yrittäjäriskiä esimerkiksi isojen alkuinvestointien muodossa ei yrittäjämuotoisena toimivan itsensätyöllistäjän tarvitse välttämättä ottaa, sillä varsinainen pääoma voi olla työnsuorittajassa, itsensätyöllistäjässä, itsessään. Hänen osaamisessaan ja työvoimassaan. Itsensätyöllistäjiä voi olla niin työntekijäammateissa (esim. muuttomiehet) kuin korkeaa ammattitaitoa vaativissa töissäkin (esim. graafikko).

Vaikuttaa myös siltä, että työn teettäminen toimeksiantoina ja lyhyinä keikkoina muuttaa käytettävissä olevia kontrollin keinoja mutta ei välttämättä poista niitä. Työn ostaminen itsensätyöllistäjältä palkkatyösuhteessa olevan työntekijän sijaan muuttaa pääoman mahdollisuuksia ja keinoja kontrolloida työprosessia ja työvoimaa. Toisaalta itse työprosessiin tulee vapautta, mutta vastaavasti tätä vapautta tuntuu herkästi seuraavan esimerkiksi joustavuuden vaatimus ja jatkuva valmius olla töissä ja tavoitettavana sekä työn levittyminen koko elämään, työ- ja vapaa-ajan erottamisen vaikeus. Tämän joustavuuden vaatimuksen, jollaista on havaittu myös palkkatyösuhteissa (Julkunen 2008a, 107), voikin nähdä yhdeksi kontrollin muodoksi.

Varsinkin tilanteissa, joissa työnantaja pyrki väistämään työnantajavelvollisuuksia väittämällä työnteettämissuhdetta joksikin muuksi kuin työsuhteeksi, yhdeksi kontrollin keinoksi erottui käytäntöjen epämääräisyys sekä vastuun välttely ja epäselvyys vastuullisista. Jos esimerkiksi palkanmääräytymisperusteet tai organisaation komentoportaat ja -reitit eivät ole selvät, työnsuorittajan ei ole helppoa ryhtyä purkamaan kohtaamiaan ongelmia. Jos tilannetta on vaikea edes pukea sanoiksi, siihen on erityisen vaikea hankkia apua.

Niin sanotuilla perinteisillä työpaikoilla, joissa työt pitäisi teettää työsuhteisesti, erottui kontrollin mekanismiksi myös työntekijöiden asettaminen vastakkain, kilpaileviksi ryhmiksi. Perusteettomilta ja epätasa-arvoisilta tuntuvat palkkausperusteet voivat



ilmentää pyrkimystä minimoida kustannuksia mutta ne voivat olla myös työntekijöiden kontrolliin liittyvä käytäntö. Jos työntekijät jaotellaan sukupuolen, iän tai muun tekijän perusteella palkkojen tai asemien suhteen eriarvoiseen asemaan, työnantaja voi pyrkiä luomaan työntekijäryhmien välille epäsolidaarisuutta, joka ehkäisee vastarinnan muodostumista (vrt. Julkunen 1987, 168).

Etenkin yrittäjämuotoisen itsensätyöllistäjän näennäisesti tasaveroinen asema yrittäjänä työn ostajan kanssa vaikeuttaa tai tekee mahdottomaksi sen kaltaisen vastarinnan, mitä palkkatyöntekijä voi harjoittaa. Yksinyrittäjä ei voi esimerkiksi sabotoida työtään, sillä se kostautuu suoraan sillä, ettei työn ostaja maksa tilatusta työstä tai tarjoa enää uutta toimeksiantoa. Sen sijaan aineistossakin nousi esiin se, kuinka toisen lukuun töitä tehdessä työntekijä voi vastata väärinkäytöksiin niin sanotulla pienellä vastarinnalla esimerkiksi heikentämällä omaa työpanostaan tai huijaamalla työnantajaa.

Haastatteluissa nousi esiin yrittämisen vaikeus mutta vastaavasti avun löytämisen ja saamisen vaikeus. Etenkin yrittäjänä vastuu omasta asemasta on korostetusti yksilöllä itsellään mutta keinot, ennen kaikkea osaaminen, tämän vastuun kantamiseen eivät ole välttämättä vahvat. Esimerkiksi koulujärjestelmä ei aina tunnu tarjoavan riittävästi tietoa ja välineitä, joiden avulla yksilö osaisi työsuhteen ulkopuolella (tai työsuhteessakaan) huolehtia asemastaan. Myöskään viranomaisia ei koettu ensisijaiseksi avun lähteeksi, jolloin epävirallisten apuverkostojen rooli korostuu. On myös selvää, että freelancer, joka tekee kaiken itse, toimii samaan aikaan tehtaan lattialla ja johdossa, ei pysty täydellä intensiteetillä huolehtimaan oikeuksistaan. On ilmeistä, että yrittäjyyden vapaus tuo muassaan vastuun, mutta yhtä ilmeistä vaikuttaisi se, että yksinyrittäjälle vastuun kantaminen on haastavampaa kuin suurelle ja toiminnoiltaan eriytyneelle yritykselle.

Kaiken kaikkiaan voinee ajatella, että työn ostajan valta ja kontrollin käytön mahdollisuudet lisääntyvät, jos työnsuorittajalla ei ole osaamista eikä voimia tai uskallustakaan pitää puoliaan. Tiedon ja osaamisen puute estävät vastarinnan rakentamista sekä epäsymmetrin valtasuhteen tasapainottamista.

Ammattiliittojen rooli avun ja neuvojen lähteenä oli osin vaihteleva. Ainakin joissain ammattiliitoissa toimintalogiikka vaikuttaa edelleen perustuvan normaalityön varaan eli oletus on, että ihminen työskentelee selkeästi yhdellä alalla ja työsuhteessa. Apua ei kaikissa liitoissa olla valmiita tarjoamaan kyseiseen liittoon kuulumattomille eikä



järjestelmä ota erityisemmin huomioon sitä, että yksilö voi työskennellä usealla eri alalla samanaikaisesti. Epämääräiset ja vaikeasti määriteltävät työn teettämisen tavat voivat siis heikentää työnsuorittajan mahdollisuuksia puuttua väärinkäytöksiin.

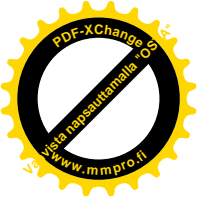
Kollektiiviset vastarinnan muodot toimivat heikosti itsensätyöllistäjien kohdalla ja näin työn teettäminen itsensätyöllistäjillä heikentää fordistiseen kompromissiin sisältyneiden laajojen ammattiliittojen edustavuutta ja siten näiden voimaa (Julkunen 2008a, 36).

Kollektiivinen vastarinta ja työnsuorittajien keskinäinen solidaarisuus eivät kuitenkaan välttämättä vaadi taakseen institutionalisoituneita rakenteita ja järjestäytymistä ammattiliittoon, vaan ainakin jossain määrin työnsuorittajat voivat pitää puoliaan myös itseorganisoituneina yhteenliittyminä.

Itsensätyöllistämisen voisi nähdä äärimmäisenä kontrollina, jos itsensätyöllistäjät olisivat aina pakotettuja asemaansa, esimerkiksi yrittäjiksi, tai täysin tyytymättömiä tilanteeseensa. Näin yksioikoisia itsensätyöllistymisen taustalla olevat tekijät eivät kuitenkaan tunnu olevan. Valinta tehdä keikkatöitä tai olla freelancer voi myös olla harkittu ja haluttu. Silloinkaan, kun kyse ei ole aktiivisesta valinnasta, vaan ennemminkin ajautumisesta itsensätyöllistymiseen, erilaisten toimeksiantojen ja silpun tekeminen ei välttämättä ole erityisen vastentahtoista eikä sitä aina koeta suureksi ongelmaksi.

Itsensätyöllistäjyyden voikin myös nähdä vastarinnan keinona ja itsensätyöllistäjät aktiivisina toimijoina, jotka jopa tietoisesti vastustavat sitovia rakenteita (Julkunen 2008a, 26). Tällaisia rakenteita voisivat olla esimerkiksi kaksinapainen jako yrittäjiin ja työntekijöihin sekä tähän jakoon perustuvat sosiaaliturvajärjestelmät. Yksinyrittäjäyden tai freelanceriyden kautta saavutettu vapaus ja mahdollisuus tehdä "omaa juttua" sekä pyrkimys estää työsuhteessa tapahtuva työnantajan lisäarvon kaappaaminen voidaan nähdä itsensätyöllistäjän vastarintana. Näin siitakin huolimatta, ettei sama työ omaan lukuun tehdessä kuitenkaan mahdollista lisäarvon eli voiton kerryttämistä itselle. Valinta yrittäjämuotoisen työskentelyn ja työsuhteen välillä onkin tällöin enemmän periaatteellinen kuin taloudellinen.

Itsensätyöllistämisen voi siis nähdä työnsuorittajan subjektiviteetin ilmentymänä, pyrkimyksenä säilyttää valta omaan työntekoon ja mahdollisuuteen määritellä marginaalisissakin puitteissa työn määrää ja tekemisen tapaa (Julkunen 2008a, 30). Näin ajateltuna itsensätyöllistäjät asettuisivat Michael Hardtin, Antonio Negrin, Paolo



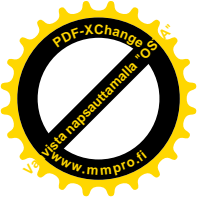
Virnon, Christian Marazzin ym. ympärille muodostuneen italialaisen marxismin ajatukseen työläissubjektista ja inhimillisten halujen ja affektien taloutta ja yhteiskuntaa ohjaavasta voimasta (Julkunen 2008b). Kysymys työn kontrollista ja vastarinnasta yksilön elämässä ei jäsennykään vain kulloisenkin toimeksiannon ympärille vaan kyse on ennemminkin yksilön koko elämän jäsentämisestä.

Työprosessin organisoinnin osalta itsensätyöllistämistä voi lähestyä myös historiallisesta kehityskulusta käsin. Voisi ajatella, että itsensätyöllistämisessä on jossain määrin pyrkimys palata vanhaan ammattityöläisyyteen. Julkunen mukaan ensin oli ammattityöläinen, joka itse tunsii työprosessinsa, työhön liittyvät tiedon. Ammattityöläinen itse kehitti ja organisoii työprosessin. Tällaisella ammattityötä tekevällä työläisellä oli työssään autonomiaa ja siitä kumpuavaa itsekontrollia ja luotettavuutta. Tällaisen ammattityön korvasi taylorismi, joka toteutti työn todellisen alistamisen pääomalle. Pääoma hankki itselleen työprosessia koskevan tiedon, organisoii työprosessiin, järjesti työvälineet ja hallitsi sitä alusta loppuun. (Julkunen 1987, 79, 147-148; 2008b.) Itsensätyöllistämisen ero vanhaan ammattityöläisyyteen on kuitenkin siinä, että itsensätyöllistäjän heikko mahdollisuus hinnoitella työtään lisäarvoa tuottavaksi mahdollistaa lisäarvon tuottamisen työn ostajalle siinä missä ennen kapitalistista tuotantoa sen enempää ammattityöläinen kuin hänen työnsä hedelmiä ostava tahokaan ei tuottanut lisäarvoa.

Mitä sitten voidaan sanoa itsensätyöllistämiseksi? Onko itsensätyöllistämisen käsitettä parempi käyttää esimerkiksi Suorannan ja Anttilan (2010) tavoin kattokäsitteenä kaikille erilaisille tavoille teettää työtä selkeän työsuhteen ja yrittäjästatuksen ulkopuolella vai onko käsitteelle mahdollista määritellä jokin muut kategoriat ulossulkeva sisältö?

Olen taipuvainen ajattelemaan, että epämääräisyyden ja monitulkintaisuudenkin uhalla itsensätyöllistäjän käsitettä on hyödyllisempää käyttää kokoavana ja kuvailevana käsitteenä perinteisistä kategorioista ulos laajentuneille työn teettämisen tavoille kuin yrittää määritellä sille tarkkarajaista sisältöä ja merkitystä, luoda uutta kategoriaa.

Kyse ei ole niinkään palkkatyösuhteen uudenaikaisesta kontrollista vaan ennemminkin sen ymmärtämisestä, että työsuhteinen työ ja yrittäjäyys eivät ole selvästi erilaisia ja toisistaan irrallisia ilmiöitä vaan niiden välillä on ennemminkin liukuma, jolla voi eri elementtien osalta liikehtiä eri tahtisesti ja eri suuntiin. Itsensätyöllistäjän määritelmä ei



siis ole tarkkarajainen ja selkeä vaan pitää sisällään mahdollisuuden siihen, että yksi itsensätyöllistäjä on joiltain osin lähempänä työntekijää ja toisilta elementeiltä lähempänä yrittäjää kuin toinen itsensätyöllistäjä. Itsensätyöllistämisen ei ole kyse kokonaisvaltaisesta, työmarkkinat täyttävästi ilmiöstä vaan ennemminkin palasista työmarkkinoiden mosaiikissa (kts. Julkunen 2008a, 20).

Itsensätyöllistäminen siis haastaa kaksinapaisen työntekijä-yrittäjä-asetelman. Toimeentulon voi hankkia erilaisissa asemissa monista erilaisista lähteistä ja samanaikaisesti myös monien eri alojen töistä. Yksilön asema työmarkkinoilla ei välttämättä sijoitu yksinomaan työsuhteisen työntekijän tai yrittäjän leiriin, eikä kunnolla edes päätoiminen-sivutoiminen työskentely/yrittäjyys -asetelmaan. Kyse on todella ennemminkin portfolio työskentelystä tai -toimeentulosta.

Mutta yhtä lailla kuin on yksioikoista tehdä selvärajainen jako työntekijöihin ja yrittäjiin, on myös pelkistävää asettaa kaikki yritykset yhteen ryhmään. Yritykset ja yrittäjät voivat olla toisiinsa nähden epäsymmetrisessä neuvotteluasemassa aivan kuten työnantajat ja työntekijät. Tilanteessa, jossa yrittäjä ei pysty laskuttamaan muuta kuin juuri sen, mitä tarvitsee itsensä ylläpitoon, ei siis ikinä työnsä lisäarvoa, hän on marxilaisen luennan mukaan työläinen, käytännössä kuitenkin ilman työntekijän suojaksi rakennettuja turvamekanismeja.

Kaiken sanotun jälkeen on myös huomattava haastateltavien ajatukset sukupuolen merkityksestä mahdollisuuteen hallita omaa työprosessiaan. Käsitys siitä, että naisten on vaikeampi pitää kiinni oikeuksistaan työmarkkinoilla antaa ymmärtää, että työelämän valtahierarkiat eivät palaudu pelkästään pääoman kasautumispyrkimyksiin ja siitä juontuviin käytäntöihin. On mitä ilmeisemmin myös muita, kulttuurisia tekijöitä, jotka vaikuttavat työelämän rakenteisiin.

8.2 Itsensätyöllistäjien eläketurva

Suomen työeläkejärjestelmä on siten joustava – joustavampi kuin esimerkiksi työttömyysturvajärjestelmä – että vakuuttamisvelvollisuus ei sen enempää yrittäjyyden kuin työsuhteisuudenkaan suhteen riipu työskentelyn täysipäiväisyydestä tai sivutoimisuudesta. Eläkettä kertyy yhtä lailla myös silloin, jos tekee samaan aikaan

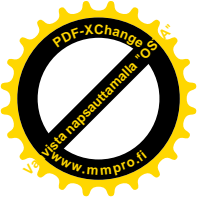


työsuhteisia töitä että toimii yrittäjänä. Etenkin Työntekijän eläkelakia (TyEL) on kehitetty siten, että kaikki työsuhteessa tehtävä työ tulee palkasta ja työskentelyn kestosta riippumatta eläkevakuuttaa, jolloin työ kerryttää tekijälleen eläkettä.

Eläkejärjestelmä kuitenkin pohjautuu kaksinapaiseen jakoon palkkatyön ja yrittäjyyden välillä. Kuten todettu, työskentely ei aina asetu selkeästi tähän kahtiajakoon eivätkä sen enempää työnsuorittajat kuin ostajatkaan välttämättä hallitse työsuhteisen työn ja yrittäjyyden kriteeristöjä, jolloin työtä voidaan vakuuttaa väärin tai jättää kokonaan vakuuttamatta. Esimerkiksi freelancer-verokortilla työskentelevä ei välttämättä tiedosta, että hän saattaa olla eläkevakuuttamisen näkökulmasta yrittäjä toimeksiantojen osalta ja velvollinen niiltä osin vastaamaan itse eläkevakuuttamisestaan ottamalla YEL-vakuutuksen. Vakuuttamisvelvollisuuteen havahtuminen jälkikäteen ei välttämättä juurikaan auta, sillä YEL-vakuutuksen voi ottaa taantuvasti vain muutamalle vuodelle.

Haastateltavista freelancer-verokorttia käyttäneet Minna, Kimmo ja Mikko eivät olleet kukaan saaneet verottajalta kunnollista ohjausta ja neuvontaa oman työmarkkina-aseman määrittelyn suhteen. Järjestelmä ei valvo, että YEL-vakuutus otetaan, jos työskentely toimeksiantojen varassa on riittävän laajaa, vaan vastuu eläketurvasta on yksilöllä itsellään. Myös työtulon määrittelemine jätetään yrittäjälle itselleen, jolloin yrittäjä voi maksaa tietoisesti todellista tulotasoaan pienempää eläkettä. Yksinyrittäjän tulot voivat myös jäädä niin alhaisiksi, ettei todellisenkaan tulotason mukaisesta eläkkeestä tule kohtuullista. Sosiaaliturvajärjestelmän monimutkaisuus, eri etuuslajien erilaiset palkkamääritelmät sekä vaikeus luottaa viranomaisilta saataviin tietoihin ja neuvoihin tekevät virheiden välttämisen vaikeaksi silloinkin, kun on aito pyrkimys toimia oikein. Mitä monimutkaisempi järjestelmä on, sitä tärkeämpää olisi, että vastuuta omasta sosiaaliturvasta ei jätettäisi yksilöille itselleen.

Oleellista ei kuitenkaan ole pelkästään se, pystyykö Suomen työeläkejärjestelmä teknisesti tarjoamaan eläketurvan kaikille ja voiko kaikissa asemissa tehdyn työn eläkevakuuttaa. Eläkejärjestelmän toimivuuden kannalta merkittävää on myös järjestelmän uskottavuus ja legitimitetti sekä sitä myöden ihmisten sitoutuminen järjestelmän ylläpitoon. Sen takia yksilöiden käsitykset toimeentulosta ja mahdollisuuksista pärjätä niin työelämässä kuin työuran jälkeenkin ovat oleellisia.

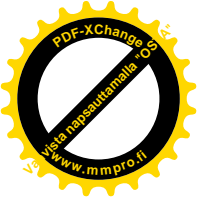


Haastateltavien kertomuksille oli leimallista lähitulevaisuuden korostuminen, mikä selittynee pitkälti haastateltavien nuorella iällä. Kukaan ei ollut tehnyt suunnitelmia pitkälle tulevaisuuteen eikä esimerkiksi vuosikymmenten päässä siintäviä eläkepäiviä juurikaan mietitty. Ensi kuulemalla ajatukset työelämästä vaikuttivat myös muodostavan hieman epäjohdonmukaisen kokonaisuuden. Samaan aikaan omaan tulevaisuuteen, työkykyyn, toimeentuloon ja työllistymismahdollisuuksiin suhtauduttiin varsin optimistisesti ja uskottiin, että itse pystyy vaikuttamaan siihen, millaiseksi oma työura muodostuu. Toisaalta kuitenkin koettiin, että sattumuksella on iso rooli työelämän tapahtumissa eikä työelämää pysty kontrolloimaan tai urakehitystä edes määrätietoisella toiminnalla ohjaamaan. Jotkut mainitsivat olevansa skeptisiä jopa koko talousjärjestelmän säilymisen suhteen.

Haastateltavien ajatukset eivät kuitenkaan välttämättä kerro ristiriitaisuudesta, sillä kyse voi olla ennemminkin siitä, että oman elämän ja tulevaisuuden odotukset suhteutetaan käsitykseen yhteiskunnallisista reunaehdoista ja vallitsevasta todellisuudesta, mikä ehkäisee oman elämän epävarmuuden kokemista musertavana. Toisaalta järjestelmätason epävarmuus saattaa myös jäädä niin abstraktille tasolle, ettei se aiheuta ahdistusta ja voimattomuutta oman elämän suhteen.

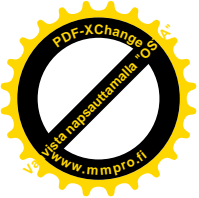
Ristiriitaisilta tuntuvat käsitykset voivat olla seurausta myös aineiston "keskiluokkaisuudesta". Omaan tulevaisuuteen voi suhtautua jokseenkin rauhallisesti, jos vähintään alitajunnassa on käsitys siitä, että lähiyhteisö, ennen kaikkea omat vanhemmat tarjoavat jonkinlaisen perälaudan, jos prekaari elämä pettää täysin alta. Tämän työn aineiston perusteella hahmottuukin eräänlainen eriarvoistava ja ääneenlausumaton sukupolvisopimus: työelämän ehtoja ja sosiaaliturvan turvaverkkoja voi etenkin työelämään saapuvien kohdalla purkaa, sillä vanhempien sukupolvien vakaa asema työelämässä ja kerätty omaisuus turvaavat myös jälkikasvua. Ongelma on tietysti siinä, etteivät kaikki suurtenkaan ikäluokkien edustajat ole työmarkkinoilla vakaassa asemassa tai pystyneet kerryttämään itselleen omaisuutta, jota jättää lastensa perinnöksi ja turvaksi.

Etenkin joihinkin ammattialoihin katsottiin sisältyvän se, ettei normaalisuuhdetta ja vakituista elantoa ole helposti saatavilla. Valmiutta monenlaisiin työllistymisen muotoihin pidettiin siksi tärkeänä, aivan kuten muuntautumiskykyä ja mahdollisuutta täyteen alan- ja suunnanvaihdokseen. Esimerkiksi yrittäjyyden haasteita ja joillekin



aloille "kuuluvaa" pätkittäistä työllistymistä oltiin paljon valmiimpia sietämään kuin kokemuksia työnantajan suoranaista väärinkäytöksistä ja epäoikeudenmukaisesta toiminnasta. Odotukset tunnutaan suhteutettavan näiltäkin osin käsitykseen siitä, mikä on mahdollista.

Siitä huolimatta, etteivät haastateltavat erityisemmin olleet ajatelleet tulevaisuuttaan, voisi sanoa, että työelämää yleisesti koskevat jopa skeptiset näkemykset pätevät jossain määrin myös käsityksiin eläkeaikaisesta toimeentulosta. Haastateltavat joko tiedostivat, että pätkittynyt työura ja ansiotason alhaisuus näkyvät myös tulevassa eläkkeessä tai he eivät erityisemmin luottaneet eläkejärjestelmän kantavuuteen pitkälle tulevaisuuteen. Vaikka haastateltavat eivät olleet lainkaan tai ainakaan jyrkästi irtisanoutuneet sosiaaliturvajärjestelmän rahoittamisesta, on tiedostettava, että vähäinen usko järjestelmään voi myös johtaa haluttomuuteen osallistua sen kustannuksiin. Työelämän muutosten vaikutuksia eläkejärjestelmän takaamaan elintasoon ei siis voi pitää yhteiskunnallisesti mitättömänä asiana.



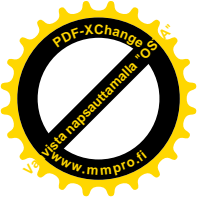
9 LOPUKSI

Itsensätyöllistäminen on työelämän muutosta koskevan keskustelun viimeisimpiä tulokkaita. Se jatkaa keskustelua muun muassa pätäkä- ja silpputyöstä, työn huonontumisesta sekä työelämän prekarisoitumisesta. Itsensätyöllistäjyys on nostanut esiin etenkin huolen siitä, että osa työstä ja työnsuorittajista jää sekä työsuhteeseen että yrittäjyyteen sidottujen sosiaaliturva- ja muiden järjestelmien ulkopuolelle. Työsuhteisen työntekijän suoja – ammatillinen järjestäytyminen, yleissitovat työehtosopimukset, irtisanomissuoja, työaikalaki, työturvallisuuslaki, työterveydenhuolto, yhteistoimintalaki, työttömyysturva ja muu sosiaaliturva – lipeää itsensätyöllistäjän ulottumattomiin (Julkunen 2008, 59). Itsensätyöllistäjä ei myöskään saavuta yrittäjyyteen sisältyviä mahdollisuuksia, etenkin tosiasiallista mahdollisuutta taloudelliseen voittoon.

Kun itsensätyöllistäjien asemaa tarkastellaan työprosessin kontrollin sekä työnsuorittajan vastarinnan näkökulmista, vahvistuu käsitys siitä, etteivät työelämän positiot ole joko-tai-asetelmia vaan ihminen voi tehdä samanaikaisesti töitä useissa eri positioissa sekä siirtyillä liukkaasti eri positioden välillä tai olla sijoittumatta selkeästi mihinkään positioon. Sen takia itsensätyöllistämiseksi ei ole helppoa, eikä välttämättä järkevääkään, määritellä tarkkarajaista sisältöä. Samalla on kuitenkin hyvä tiedostaa, että yksilöiden jatkuva liikehdintä eri positioden välillä ja itsensätyöllistäjyyden käsitteen epämääräisyys vaikeuttavat esimerkiksi ilmiön vangitsemista tilastoihin.

Itsensätyöllistäjyys kannustaa myös kiinnittämään huomiota erilaisten yrittäjien keskenään erilaisiin asemiin ja valtahierarkioihin. Vaikka itsensätyöllistäjä olisi muodollisesti ja tosiasiallisestikin yrittäjä, hän ei välttämättä ole samalla viivalla työn ostajan kanssa saati kykene hinnoittelemaan työtään niin korkealle, että voisi puhua voiton tekemisestä. Itsensätyöllistäjyys vaikuttaakin olevan edullista nimenomaan työn ostajalle, vaikka se jossain määrin takaakin työnsuorittajalle vapautta ja mahdollisuuksia määritellä omaa työprosessiaan.

Työelämän muutoksen ja työeläkepolitiikan risteymäkohtia tarkastellessa voi huomata, että eläkepolitiikassa on otettu askelia kohti laajempaa käsitystä yhteiskunnallisesti arvokkaasta työstä sisällyttämällä esimerkiksi tutkintoon johtava opiskelu sekä lasten



kotihoito eläkettä kerryttäväksi toiminnaksi. Silti juuri palkkatyön osalta työeläkejärjestelmä perustuu edelleen työntekijä-yrittäjä-dikotomiaan. Järjestelmä ei huolehdi yhtäläisesti kaikista vaan jättää joillekin yksilöille huomattavan vastuun tunnistaa oma asemansa ja huolehtia oman työeläkevakuuttamisensa oikeellisuudesta. Järjestelmä tulee näin aiheuttaneeksi tilanteita, joissa työtä ei vakuuteta lainkaan tai se vakuutetaan väärin. Myös eri viranomaisten ja järjestelmien vaihtelevat palkkakäsitykset, määritelmät ja käytännöt hämärtävät työsuhteen ja yrittäjyyden rajapintoja ja lisäävät yksilön haastetta onnistua oikeuksistaan kiinnipitämisessä.

Erityisen haasteen itsensä työllistäminen asettaa ammattiyhdistysliikkeelle. Näin on siksi, että työelämää ja muun muassa työeläkejärjestelmää kehitetään Suomessa kolmikantaisesti, jolloin ammattiyhdistysliikkeellä täytyy olla ratkaisumalleja työelämän ristiriitojen ja ongelmien ratkaisemiseksi nimenomaan työntekijöiden ja muiden työelämän valta-asetelmissa alisteisessa asemassa olevien eduksi. Sosiaaliturvajärjestelmien väliinpuotoamistilanteiden lisäksi itsensä työllistäjyyteen liittyy esimerkiksi ristiriita siitä, että itsensä työllistäjä ei välttämättä halua työsuhteiseksi työntekijäksi, vaikka kokisikin asemassaan vaikeuksia. Tavoitteeksi ei siis kannattane ottaa kaiken työn pakottamista takaisin perinteisiin kategoriaihin vaan ennemminkin on hyödyllistä miettiä, miten kategorioita tai järjestelmiä voisi uudistaa niin, että ne vastaisivat muuttunutta työelämää. Mitkä siis ovat keinot, joilla taataan samat ehdot ja selkeät pelisäännöt riippumatta siitä, tehdäänkö työ työsuhteessa vai sen ulkopuolelle?

Päähuomio työeläkejärjestelmän kehittämisen suhteen etenkin julkisessa keskustelussa on ollut väestön ikääntymisessä sekä huoltosuhteen heikkenemisessä ja sen myötä eläköitymis- ja eläkeiän nostamisessa (kts. esim. "Pekkarisen raportti", ETK 2013). Vähäisestä julkisesta huomiosta huolimatta myös itsensä työllistämisen ja sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamista on viime vuosina jonkin verran selvitetty (STM 2013).

Yksi mahdollinen tapa ratkoa itsensä työllistäjyyden ongelmia olisi määritellä työntekijäisyys ja yrittäjäisyys työlainsäädännössä laueammin, jolloin työlainsäädäntöön perustuvat sosiaaliturva- ja muut järjestelmät voisivat vastaavasti muuttaa omia rajanvetojaan ja ottaa helpommin esimerkiksi toimeksiantopohjaista työtä piiriinsä (vrt. STM 2013, 7). Esimerkiksi TEM:n Trendityöryhmän (TEM 2012, 47) väliraportissa todetaan, että STTK:n, SAK:n ja ammattiliittojen itsensä työllistäjien yhteistyöryhmä



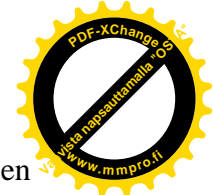
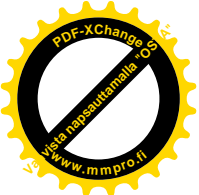
(ITSET) on esittänyt, että työsuhteisen työn keskeisen kriteerin, "johdon ja valvonnan alaisuudessa", rinnalle lisättäisiin kriteeriksi "riippuvainen tai muuten alisteinen asema", jolloin moni itsensätyöllistäjä voitaisiin rinnastaa työntekijäksi.

Toinen mahdollisuus olisi luoda kokonaan itsensätyöllistäjistä uusi kategoria työsuhteisen työn ja yrittäjyyden väliin ja määritellä, mitä oikeuksia uuteen kategoriaan kuuluvilla olisi. Näin on toimittu esimerkiksi Britanniassa, mutta järjestelmää on kritisoitu siitä, että se ei ole helpottanut tulkinta- ja rajanveto-ongelmia eikä selkeennyttänyt työnsuorittajien asemaa vaan ennemminkin lisännyt rajapintoja ja ollut ristiriitainen (Kautonen 2007, 293-294).

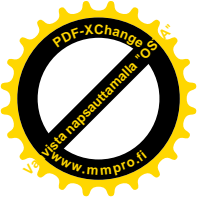
Erilaista lähestymistapaa edustaa ajatus tilaajavastuulain laajentamisesta työn ostamiseen itsensätyöllistäjältä. Tällöin vastuu siitä, että työn myyjä ymmärtää oman yrittäjäasemansa, ja huolehtii sosiaaliturvastaan, veronmaksusta ja muista velvoitteista, olisi ostajalla (Kautonen 2007, 259). Tällöin ei puututtaisi työlaainsäädännön määritelmiin vaan ratkottaisiin ongelmaa toista kautta. Toista kautta puuttumista edustaa myös ehdotukset suoraan eri sosiaaliturvajärjestelmiin tehtävistä muutoksista. Esimerkiksi STM:n (2013) selvitys esittää, että TyEL-vakuuttamista laajennettaisiin toimeksianto- ja konsulttisopimuksiin silloin, kun työnsuorittajalla ei ole YEL-vakuutusta. Lisäksi etenkin taiteilijoiden toimeentulon ja sosiaaliturvan kehittämisestä erillISRatkaisu on tehty erilaisia esityksiä (STM 2013).

Vielä erilaista tulokulmaa edustaa ehdotus perustulosta, jossa ajatus on, että sosiaaliturva irrotetaan tyystin palkkatyöstä. Ajatusta perustellaan sillä, että muuttuneessa työelämässä osa ihmisistä on pysyvästi työmarkkinoiden ulkopuolella tai epävarmassa työmarkkina-asemassa, esimerkiksi itsensätyöllistäjinä, jolloin olisi perusteltua hylätä palkkatyö ensisijaisena toimeentulon lähteenä (Perkiö 2013, 212). Edelleen perustuloa on myös perusteltu sillä, että sosiaaliturvan pitäisi aktiivisesti mahdollistaa palkkatyöstä vapautuminen ja korvata työmarkkinoiden ulkopuolella tapahtuva tuottava toiminta, mikä ei voi tapahtua ansiotyöhön sidotuissa järjestelmissä (Holvas & Vähämäki 2005, 169).

Kolmikantaiset neuvottelut vaativat joka tapauksessa vahvoja työmarkkinajärjestöjä, mikä tarkoittaa työntekijäosapuolen tapauksessa korkeaa järjestäytymisastetta. Tämä liittyy oleellisesti itsensätyöllistämiseen ja ammattiliittojen haluun ja kykyyn kehittää



rakenteitaan ja toimintaansa vastaamaan muuttunutta työelämää, jotta ammattiliittojen tuki ja voima saavuttaisi kaikki työmarkkinoiden altavastaajat heidän työoikeudellisesta asemastaan riippumatta. Tällaiseen kehittämistyöhön on mahdollista ryhtyä vain, jos työelämän muutostrendit tiedostetaan, tunnetaan ja otetaan vakavasti.

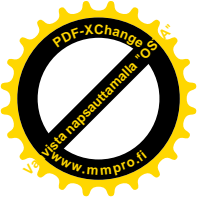


KIRJALLISUUS

- Akola, Elisa, Heinonen, Jarna, Kovalainen, Anne, Pukkinen, Tommi ja Österberg, Johanna 2007. *Yrittäjyyden ja palkkatyön rajapinnalla? Työn ja toimeentulon rakentuminen eri ammateissa 2000-luvun Suomessa*. Työpoliittinen tutkimus -sarja 326/2007. Helsinki: Työministeriö.
- Beck, Ulrich 2000. *Työyhteiskunnan tuolla puolen*. Teoksessa Nurminen, Eija (toim.). Sosiaalipolitiikan lukemisto. Helsinki: Palmenia, 155-168.
- Blom, Raimo, Melin, Harri ja Pyöriä, Pasi 2001. *Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa*. Helsinki: Gaudeamus.
- Braverman, Harry 1974. *Labor and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York: Monthly Review Press.
- Eräsaari, Leena 2006. *New Public Management on julkisen sektorin vääryyksien isä*. Teoksessa Helne, Tuula, Lattu, Markku (toim.). Vääryyskirja. Helsinki: Kelan tutkimusosasto, 87-100.
- Florida, Richard 2005. *Luovan luokan esiinmarssi: miten se muuttaa työssäkäyntiä, vapaa-aikaa, yhteiskuntaa ja arkielämää*. Helsinki: Talentum.
- Friman, Terhi ja Komi, Tiina (toim.) 2010. *Keikkatyöläisen sosiaaliturvaopas*. Helsinki: Teatteri- ja Mediatyöntekijät ry, Suomen Journalistiliitto ry, Suomen freelance-journalistit ry, Suomen Näyttelijäliitto ry, Suomen Muusikkojen liitto ry, Freelance-ammattiosasto FAO ry.
- General Intellect 2008. *Vasemmisto etsii työtä*. Helsinki: Like.
- Haikarainen, Tuulikki, Hirvi, Maritta, Maisonlahti, Marjaana, Pukkila, Tarmo, Rehn-Kiukkonen, Mari 2004. *Apurahansaajien sosiaaliturvaa selvittäneen työryhmän loppuraportti*. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Hannikainen, Matti, Vauhkonen, Jussi 2012. *Ansioiden mukaan. Yksityisalojen työeläkkeiden historia*. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.
- Helne, Tuula, Lattu, Markku (toim.) 2006. *Vääryyskirja*. Helsinki: Kelan tutkimusosasto.
- Hietaniemi, Marjukka, Ritola, Suvi 2007. *Suomen eläkejärjestelmä*. Helsinki: Eläketurvakeskus.
- Hirsjärvi, Sirkka, Hurme, Helena 2005. *Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Helsinki University Press.



- Holvas, Jakke ja Vähämäki Jussi 2005. *Odotustila. Pamfletti uudesta työstä*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Teos.
- Hynninen, Sanna-Mari, Pietilä, Jarkko, Tarvainen, Elise, Tokila, Anu 2010. *Toimivat työmarkkinat – osaajia ja työpaikkoja Keski-Suomeen -kehittämishjelma 2009-2013*. Jyväskylä: Keski-Suomen liitto.
- Hänninen, Jarmo, Kangas Erkki K., Lehto, Juhani, Merikivi, Tuula, Pietilä, Maija 2007. *Kehittyvä osuuskunta. Kysyvä työkirja pienosuuskunnille*. Helsinki: Idekoop
Osuuskunta, Osuustoiminnan kehittäjät - Coop Finland, Pellervo-Seura, Sataosaajat
Osuuskunta.
- Isokorpi, Harri, Paaermaa, Pekka, Pukkila, Tarmo 2009. *Yrittäjien sosiaaliturvan kehittäminen. Yrittäjät 2009 -työryhmän muistio*. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Jakonen, Mikko, Peltokoski, Jukka ja Virtanen, Aleks (toim.). *Uuden työn sanakirja*. Helsinki: Tutkijaliitto.
- Janhunen, Jouko 1987. *Eläkejärjestelmät teollisuusmaissa*. Helsinki: Eläketurvakeskus.
- Jokinen, Eeva 2005. *Aikuisten arki*. Helsinki: Gaudeamus.
- Jokinen, Eeva 2006. *Lasten hoitaminen*. Teoksessa Jakonen, Mikko, Peltokoski, Jukka ja Virtanen, Aleks (toim.). *Uuden työn sanakirja*. Helsinki: Tutkijaliitto, 168-176.
- Julkunen, Raija 1987. *Työprosessi ja pitkät aallot. Työn uusien organisaatiomuotojen synty ja yleistyminen*. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, Raija, Nätti, Jouko ja Anttila, Timo 2004. *Aikanyrjähdys. Keskiluokka työn puristuksessa*. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, Raija 2008a. *Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista*. Tampere: Vastapaino.
- Juntunen, Elina, Grönlund, Henrietta ja Hiilamo, Heikki 2006. *Viimeisellä luukulla. Tutkimus viimesijaisen sosiaaliturvan aukoista ja diakoniatyön kohdentumisesta*. Helsinki: Kirkkohallitus.
- Juurikko, Anikka, Männistö-Aho, Riitta 2003. *Työttömyysturvan työvoimapolitiittiset edellytykset*. Helsinki: Työministeriö.
- Kairinen, Martti, Uhmavaara, Heikki, Koskinen, Seppo, Tala, Jyrki, Laitinen, Ahti, Kauppi, Anne-Mari ja Murto, Jari 2004. *Työsopimuslain toimivuus. Työsopimuslain seurantatutkimus II osaraportti*. Helsinki: Työministeriö.
- Karisto, Antti, Takala, Pentti, Haapola, Ilkka 1997. *Matkalla nykyaikaan. Elintason, elämäntavan ja sosiaalipolitiikan muutos Suomessa*. Helsinki: WSOY.
- Kasvio, Antti 1995. *Uusi työn yhteiskunta. Suomalaisen työelämän muutokset ja*



kehittämismahdollisuudet. Tampere: Gaudeamus.

Kautonen, Teemu 2007. *Vastentahtoinen yrittäjyys*. Helsinki: Työ- ja Elinkeinoministeriö.

Keat, Russell, Urry John 1975. *Social Theory as Science*. Lontoo: Routledge & Kegan Paul Ltd.

Kinnunen, Merja ja Korvajärvi, Päivi (toim.) 1996. *Työelämän sukupuolistavat käytännöt*. Tampere: Vastapaino.

Koivulaakso, Dan, Kontula, Anna, Peltokoski, Jukka, Saukkonen, Miika ja Toivanen, Tero 2010. *Radikaaleinta on arki*. Helsinki: Like kustannus.

Konttinen, Esa 1998. *Professioiden aikakausi?* Teoksessa Mykkänen, Juri ja Koskinen Ilpo (toim.). *Asiantuntemuksen politiikka – professiot ja julkisvalta Suomessa*. Helsinki: Yliopistopaino, 29-47.

Korhonen, Anna-Reetta, Peltokoski, Jukka ja Saukkonen, Miika 2006. *Prekariaatti*. Teoksessa Jakonen, Mikko, Peltokoski, Jukka ja Virtanen, Aleksi (toim.). *Uuden työn sanakirja*. Helsinki: Tutkijaliitto, 378-383.

Korhonen Jouni 2008. *Elämän riskit hallintaan. Tärkeää tietoa yrittäjän työttömyysturvasta*. Helsinki: Suomen Yrittäjien Työttömyyskassa.

Korpiluoma, Riitta, Alaluusua, Anniina, Heinonen, Riitta, Kaarre, Samuli, Kekäläinen, Jaana, Kouvonen, Keijo, Lilius, Sonja, Mustonen, Pasi, Perälehto-Virkkala, Anne, Takanen, Maijaliisa, Tuomikoski, Jaakko 2006. *Työeläke*. Helsinki: Finanssi- ja vakuutuskustannus.

Könönen, Jukka 2006. *Leiri*. Teoksessa Jakonen, Mikko, Peltokoski, Jukka ja Virtanen, Aleksi (toim.). *Uuden työn sanakirja*. Helsinki: Tutkijaliitto, 420-229.

Lehtinen, Pirkko 2005. *Pehmeän ja kovan yrittämisen rajamaastossa*. Helsinki: Työministeriö.

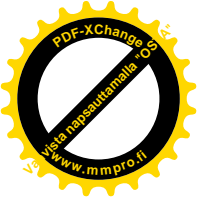
Lähdesmäki, Merja 2005. *Yrityksen yhteiskuntavastuun käsite pienyrityksissä – kilpailuvaltti vai kilpailun este?* Seinäjoki: Helsingin yliopiston Ruralia-instituutti.

Martikainen, Riitta 1996. *Työehtosopimuksen sukupuolet*. Teoksessa Kinnunen, Merja ja Korvajärvi, Päivi (toim.). *Työelämän sukupuolistavat käytännöt*. Tampere: Vastapaino, 51-70.

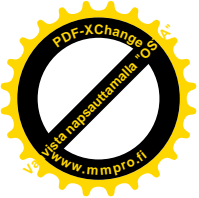
Marx, Karl 1974. *Pääoma I*. Moskova: Kustannusliike Edistys.

Mäkinen, Katariina 2012. *Becoming Valuable Selves. Self-Promotion, Gender and Individuality in Late Capitalism*. Tampere: Tampere University Press.

Niemelä, Heikki 1988. *Suomen kokonaiseläkejärjestelmän muotoutuminen*. Helsinki: Kansaneläkelaitos.



- Niemelä, Heikki, Salminen, Kari 2006. *Suomalainen sosiaaliturva*. Helsinki: Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos, sosiaali- ja terveysministeriö, Työeläkevakuuttajat TELA ry
- Paasio, Kaisu ja Pukkinen, Tommi 2006. *Korkeasti koulutettujen ammatinharjoittajana ja yrittäjänä toimiminen. Selvitys AKAVAn jäsenistössä*. Turku: Turun kauppakorkeakoulun PK-Instituutti.
- Pongratz, Hans J., Voß, G. Günter 2003. *From employee to 'entreployee'. Towards a 'self-entrepreneurial' work force?*. Teoksessa *Concepts and Transformation* 8 (3), 239-254.
- Pälli, Pekka ja Rissanen, Tapio 2006. *Työ ja perhe*. Teoksessa Jakonen, Mikko, Peltokoski, Jukka ja Virtanen, Aleksi (toim.). *Uuden työn sanakirja*. Helsinki: Tutkijaliitto, 41-49.
- Raatikainen, Panu 2004. *Ihmistieteet ja filosofia*. Helsinki: Gaudeamus.
- Santamäki-Vuori, Tuire 2010. Parempi työttömyysturva pätkätyöntekijöille. Teoksessa Hirvilammi, Tuuli ja Lattu Markku (toim.). *Toinen vääräyyskirja. Lähikuvia sosiaalisista epäkohdista*. Helsinki: Kelan tutkimusosasto, 71-80.
- Sennet, Richard 2002. *Työn uusi järjestys. Miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta*. Tampere: Vastapaino.
- Sennet, Richard 2007. *Uuden kapitalismin kulttuuri*. Tampere: Vastapaino.
- Seretin, Leena 2007. *Työmarkkina-avain*. Helsinki: Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK, AKAVA, Elinkeinoelämän Keskusliitto EK, Kunnallinen työmarkkinalaitos KT, Valtion työmarkkinalaitos VTML ja Kirkon työmarkkinalaitos KiT.
- Sievänen, Monika 2001. *Työntekosuhteen määrittely työeläkelakien soveltamisessa*. Teoksessa Eila Tuominen (toim.). *Muuttuva työ ja eläketurva*. Helsinki: Eläketurvakeskus, 136-173.
- Siltala Juha 2004. *Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Muutokset hyvinvointivalttioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun*. Helsinki: Otava.
- Suoranta, Anu ja Anttila, Anu-Hanna (toim.) 2010. *Yksin sovittu. Osapuolet, luottamus ja työmarkkinalogiikka*. Tampere: Vastapaino.
- Tanskanen, Antti 2012. *Huono-osaisia työntekijöitä? Tutkimus vuokratyöntekijöiden työelämän laadusta*. Helsinki: Sosiaalitieteiden laitos, valtiotieteellinen tiedekunta, Helsingin yliopisto.
- Tuomi, Jouni, Sarajärvi, Anneli 2002. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.



- Tuominen, Eila 2001. *Muuttuva työ ja eläketurva*. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Uljas, Päivi 2008. *Kun Suomi punastui. Talonpoikaisesta yhteiskunnasta hyvinvointivaltioksi*. Helsinki: Kansan Sivistystyön Liitto KSL ry.
- Vähämäki, Jussi 2004. *Kuhnurien kerho*. Helsinki: Tutkijaliitto.
- Vähämäki, Jussi 2006. *General Intellect*. Teoksessa Jakonen, Mikko, Peltokoski, Jukka ja Virtanen, Aleksi (toim.) 2006. *Uuden työn sanakirja*. Helsinki: Tutkijaliitto, 12-27.

Muut julkaisut

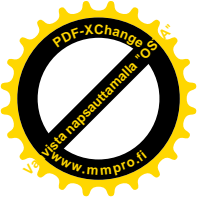
- Etera 2010. *Eteran YEL-opas yrittäjille 2010. Yrittäjä ja YEL-vakuutus*. Helsinki: Etera.
- Mela 2008. *Apurahansaaajan MyEL-vakuutusopas*. Helsinki: Mela.
- TEM 2009. *Työ- ja elinkeinoministeriön ohje taiteilijoiden ja tieteentekijöiden työttömyysturvan työvoimapoliittisiin edellytyksiin liittyvistä erityiskysymyksistä*. Helsinki: Työ- ja Elinkeinoministeriö.
- Työeläkkeen laskentaopas 2005. *Työeläkkeen laskentaopas 2005. Uusi versio 20.9.2005*. Helsinki: Eläketurvakeskus.

Lakilähteet

- Laki kauppaedustajista ja myyntimiehistä 8.5.1992/417.
- Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Internet-lähteet

- Akavan erityisalat 2011. *Yhtiömuodon valinta ja verotus*. Luettu 3.10.2011.
<http://www.akavanerityisalat.fi/fi/yhtiömuodon-valinta-ja-verotus.html>
- Eläketurvakeskus 2013. *Suomen eläkejärjestelmän sopeutuminen eliniän pitenemiseen. Eläkekysymysten asiantuntijatyöryhmän raportti*. Luettu 25.11.2013.
http://www.etk.fi/fi/gateway/PTARGS_0_2712_459_440_3034_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/fi/julkaisut/tutkimusjulkaisut/erillisjulkaisut/suomen_elakejarjestelman_sopeutuminen_elinian_kasvuun_7.pdf
- Etelä-Suomen Sanomat 17.8.2012. *Itsensä työllistäjiä kannustettava*. Luettu 5.9.2013.
<http://www.ess.fi/?article=381618>
- Free-opas 2002. Luettu 3.10.2011.
<http://www.freet.fi/hyvatietaa/opas98/>



Hallitusohjelma 2011. *Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma*. Luettu 5.9.2013.

<http://valtioneuvosto.fi/hallitus/hallitusohjelma/pdf/fi.pdf>

Helsingin Sanomat 5.6.2012. *Nykyajan torpparit*. Luettu 5.9.2013.

<http://www.hs.fi/paakirjoitukset/a1338795970284>

Hoikkala, Tommi ja Salasuo, Mikko (toim.) 2006. *Prekaariruoska? Portfoliopolvi, perustulo ja kansalaistoiminta*. Verkkojulkaisusarja:

Nuorisotutkimusseura/Nuorisotutkimusverkosto. Luettu 9.12.2009.

www.nuorisotutkimusseura.fi/prekaariruoska.pdf

ILO 2000. *The scope of the employment relationship*. International Labour Conference 91st Session Report V, Fifth item on the agenda. Luettu 24.5.2011.

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/areas/legislation/employ.htm>

Julkunen, Raija 2008b. *Työprosessiteorian relevanssi ja rajat 2000-luvulla*. Luettu 17.9.2013.

<http://www15.uta.fi/tyoelamantutkimuspaivat/arkisto/WRD2008/julkunen.pdf>

Kaleva 15.5.2012. *Itsensä työllistäjän turvaverkko vaatii paikkaamista*. Luettu 5.9.2013.

<http://www.kaleva.fi/mielipide/kolumnit/itsensa-tyollistajan-turvaverkko-vaatii-paikkaamista/593325/>

Pam-lehti 11.3.2011. *Mistä turvaa itsensä työllistäjille?* Luettu 5.9.2013.

<https://www.pam.fi/fi/info/pam-lehti/Sivut/Mistaturvaaitsensatyollistajille.aspx>

OECD 2000. *Employment Outlook 2000. Chapter 5, The partial renaissance of self-employment*. Luettu 24.5.2011.

http://www.oecd.org/document/0/0,3746,en_2649_33729_40774656_1_1_1_1,00.html

Peltokoski, Jukka 2006. *Prekariaatti, palkitsematon elämä*. Teoksessa Hoikkala, Tommi ja Salasuo, Mikko (toim.). *Prekaariruoska? Portfoliopolvi, perustulo ja kansalaistoiminta*. Verkkojulkaisusarja:

Nuorisotutkimusseura/Nuorisotutkimusverkosto, 21-26. Luettu 9.12.2009.

www.nuorisotutkimusseura.fi/prekaariruoska.pdf

Perkiö, Johanna 2013. *Taistelu tulkinnasta: perustulo Suomen julkisessa keskustelussa*. Teoksessa Eskelinen, Teppo, Heikkilä, Suvi (toim.). *Talous ja arvo*. Luettu 25.11.2013.

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-4936-5>

STM 2013. *Luovilla aloilla työskentelevien ja muiden itsensä työllistävien sosiaalityöryhmän raportti*. Luettu 25.11.2013.

http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=6511574&name=DLFE-27620.pdf



TEM 2012. *Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän ja kehittävän työryhmän väliraportti*. Luettu 27.10.2013.

http://www.tem.fi/files/33054/TEMrap_16_2012.pdf

Tilastokeskus 2013. *Tilastokeskus tutkii itsensä työllistäjiä*. Luettu 21.8.2013.

http://tilastokeskus.fi/ajk/tiedotteet/2013/uutinen_024_2013-08-14.html

TYJ 2011. *Yrittäjien työttömyysturva*. Luettu 24.5.2011.

<http://www.tyj.fi/default.asp?id=400>

Turun Sanomat 3.6.2012. *Emmekö me osaa edes syrjäytyä?* Luettu 5.9.2013.

<http://www.ts.fi/mielipiteet/kolumnit/353614/Emmeko+me+osaa+edes+syrjaytya>

YTK 2011. *Ansioturvan saamisen työvoimapolitiittiset edellytykset*. Luettu 24.5.2011.

<http://www.ytk.fi/default.aspx?id=10>